



MANAJEMEN KARIR SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN SDM : DALAM PERENCANAAN KARIR DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 MENUJU SOCIETY 5.0

Ryan Maulana Ramadhan¹, Desy Triwanda², Fadilah Rizka Wijaya³, Mardiyah⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email: ryanmaulanar07@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.927>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 October 2025

Final Revised: 14 October 2025

Accepted: 18 November 2025

Published: 25 December 2025

Keywords:

Career management

Human resource development

Employability

Industrial Revolution 4.0

Society 5.0



ABSTRACT

This study aims to analyze career management as a strategy for human resource (HR) development in the context of the Industrial Revolution 4.0 and the transition toward Society 5.0, focusing on the implications and challenges faced by Tarbiyah students as prospective educators. The research employed a qualitative approach through a literature review, complemented by in-depth interviews with students actively engaged in academic and non-academic activities. The findings reveal that career management involves planning, developing, and managing career paths through strategies such as training, mentoring, internships, as well as strengthening soft skills and digital literacy. Results indicate that Tarbiyah students tend to integrate Islamic values, employability skills, and digital competencies in their career planning. However, challenges such as limited access to advanced technology, lack of digital-based career guidance, and competency mismatches with industry needs remain significant obstacles. The novelty of this study lies in the integration of spiritual, professional, and digital aspects within students' career strategies, emphasizing the crucial role of higher education institutions in providing adaptive curricula, career center services, and relevant experiential learning opportunities.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen karir sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks Revolusi Industri 4.0 menuju Society 5.0, dengan fokus pada implikasi dan tantangan yang dihadapi mahasiswa Tarbiyah sebagai calon pendidik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kepustakaan, diperkuat oleh wawancara mendalam terhadap mahasiswa yang aktif dalam kegiatan akademik dan non-akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen karir mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan jalur karir melalui strategi seperti pelatihan, mentoring, magang, serta penguatan soft skills dan literasi digital. Temuan utama memperlihatkan bahwa mahasiswa Tarbiyah cenderung mengintegrasikan nilai keislaman, employability skills, dan kecakapan digital dalam menyusun perencanaan karir. Namun, tantangan berupa keterbatasan akses teknologi, kurangnya bimbingan karir berbasis digital, serta ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri masih menjadi hambatan signifikan. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi aspek spiritual, profesional, dan digital dalam strategi karir mahasiswa, yang menegaskan pentingnya peran perguruan tinggi dalam menyediakan kurikulum adaptif, layanan pusat karir, serta ruang praktik yang relevan.

Kata kunci: Manajemen karir, Pengembangan karir, Sumber Daya Manusia, Employability, Revolusi Industri 4.0, Society 5.0

PENDAHULUAN

Pada perkembangan zaman saat ini, organisasi di Indonesia menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan perubahan lingkungan kerja yang terus berkembang. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk menaruh perhatian serius pada pengelolaan karir karyawan sebagai bagian penting dari strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM). Lumapow dkk. (COMSERVA, 2024) menegaskan bahwa pengelolaan karir yang terencana dengan baik merupakan kunci untuk menjaga kelangsungan organisasi sekaligus mencapai target jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen karir tidak lagi dipandang sebagai pilihan tambahan, melainkan menjadi kebutuhan mutlak dalam memastikan keberhasilan berkelanjutan. Manajemen karir tidak hanya membantu individu dalam menyusun arah dan tujuan profesional, tetapi juga memberi nilai strategis bagi perusahaan. Dengan sistem perencanaan karir yang jelas, organisasi mampu meningkatkan retensi tenaga kerja, menekan angka turnover, dan menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompetitif. Bagi karyawan, adanya perencanaan karir mampu menumbuhkan semangat dan motivasi untuk mencapai tujuan pribadi, sementara bagi perusahaan, hal ini membantu memaksimalkan pemanfaatan potensi talenta yang dimiliki. Sebagai salah satu komponen vital dalam manajemen SDM, praktik manajemen karir berperan dalam menciptakan proses pengembangan yang terstruktur. Implementasi yang baik memungkinkan perusahaan tidak hanya mengoptimalkan kemampuan pegawai, tetapi juga menumbuhkan iklim kerja yang kondusif bagi pertumbuhan individu. Dengan begitu, baik organisasi maupun karyawan dapat berkembang secara beriringan.

Manfaat manajemen karir mencakup banyak aspek. Dari sisi karyawan, pendekatan ini memperkuat pengembangan diri, menumbuhkan motivasi, serta meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa diperhatikan dan didukung oleh perusahaan dalam hal pengembangan karir umumnya lebih loyal dan berkontribusi secara produktif. Dari sisi organisasi, jalur karir yang terarah dan adanya program pendampingan seperti pelatihan maupun bimbingan akan membuat tenaga kerja mampu mencapai potensi maksimal mereka. Dengan kata lain, investasi dalam pengelolaan karir mendatangkan keuntungan ganda, baik bagi individu maupun organisasi. Sinergi yang tercipta antara keduanya akan meningkatkan daya saing perusahaan di tengah dinamika pasar. Sejalan dengan perubahan yang begitu cepat di dunia kerja, perusahaan dituntut untuk secara konsisten meninjau kembali strategi manajemen karir yang dijalankan agar tetap relevan serta mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Melalui pendekatan tersebut, perusahaan dapat membangun tenaga kerja yang tangguh, kompeten, dan berdaya saing tinggi. Hal ini pada akhirnya menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan usaha sekaligus memperkuat posisi organisasi dalam menghadapi kompetisi global. Dengan pengelolaan karir yang terencana, pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya memberi manfaat bagi individu, tetapi juga membawa dampak langsung pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat di era Revolusi Industri 4.0 telah memberikan dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan dan ketenagakerjaan. Pergeseran menuju Society 5.0 menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga mampu mengintegrasikan nilai-nilai kemanusiaan, kreativitas, dan adaptabilitas dalam menghadapi tantangan global. Dalam konteks ini, manajemen karir menjadi strategi penting yang dapat membantu individu, khususnya mahasiswa, dalam merencanakan, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi diri agar mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Mahasiswa Tarbiyah sebagai calon pendidik sekaligus intelektual Muslim memiliki tanggung jawab ganda, yakni menyiapkan diri untuk berkiprah di bidang pendidikan sekaligus menjawab tantangan zaman yang menuntut inovasi dan kompetensi multilateral. Perencanaan karir yang tepat menjadi krusial agar mahasiswa tidak hanya terfokus pada jalur profesi konvensional, tetapi juga terbuka pada peluang baru yang lahir dari perkembangan teknologi, digitalisasi, dan kebutuhan masyarakat modern. Namun demikian, masih banyak mahasiswa yang menghadapi kendala dalam mengelola perencanaan karir, seperti keterbatasan informasi, kurangnya bimbingan, serta lemahnya kesadaran akan pentingnya perencanaan karir sejak dini. Kondisi ini dapat menghambat proses pengembangan SDM unggul yang diharapkan mampu menjawab kebutuhan Revolusi Industri 4.0 menuju Society 5.0. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji manajemen karir sebagai strategi pengembangan SDM, dengan melihat implikasi dan tantangan yang dihadapi mahasiswa Tarbiyah dalam merencanakan karirnya.

Salah satu persoalan utama yang kerap dihadapi organisasi adalah tingginya angka perpindahan karyawan (turnover), yang mengakibatkan meningkatnya biaya untuk proses rekrutmen ulang serta pelatihan tenaga kerja baru. Kondisi ini memunculkan pertanyaan mendasar mengenai peran manajemen karir sebagai upaya dalam menekan tingkat turnover sekaligus memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Perencanaan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karir, dengan pengembangan karir berperan sebagai faktor perantara. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa ketika perusahaan memberikan perhatian serius pada jalur pengembangan karir karyawan, baik melalui program pelatihan, bimbingan, maupun peluang peningkatan kompetensi, maka rasa puas dan loyalitas karyawan cenderung meningkat, sehingga potensi terjadinya turnover dapat diminimalisasi. Oleh sebab itu, rumusan masalah yang muncul adalah bagaimana merancang strategi manajemen karir yang efektif agar mampu secara konsisten meningkatkan kepuasan sekaligus loyalitas tenaga kerja.

Penulisan artikel ini memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai. Pertama, untuk menganalisis manajemen karir sebagai salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada era Revolusi Industri 4.0 yang terus berkembang menuju Society 5.0. Kedua, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi implikasi dari penerapan manajemen karir terhadap proses perencanaan karir mahasiswa Tarbiyah, sehingga mereka mampu mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia kerja dan perkembangan zaman. Ketiga, mengkaji berbagai tantangan yang dihadapi mahasiswa Tarbiyah dalam menyusun perencanaan karir, baik dari segi keterbatasan informasi, bimbingan, maupun kesiapan diri. Keempat, memberikan rekomendasi strategis yang dapat menjadi acuan bagi mahasiswa Tarbiyah dalam merancang perencanaan karir yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing di era transformasi digital.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian studi literatur memiliki sejumlah keuntungan. Pertama, lebih hemat waktu dan biaya karena peneliti tidak perlu melakukan pengumpulan data primer yang umumnya menuntut banyak sumber daya. Kedua, pendekatan ini mampu memberikan sudut pandang yang lebih komprehensif, sebab mengkaji hasil penelitian dari beragam konteks, wilayah, dan periode yang berbeda. Ketiga, studi literatur berfungsi untuk mengidentifikasi research gap, yakni kekosongan atau kelemahan dalam penelitian

terdahulu yang dapat dijadikan pijakan bagi studi lanjutan. Sebagai contoh, dalam kajian manajemen karir, studi literatur dapat mengungkap bahwa penelitian lebih banyak berfokus pada perusahaan besar, sementara sektor UMKM maupun lembaga pendidikan Islam masih relatif jarang dieksplorasi. Tinjauan literatur berfungsi memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai landasan teori, kerangka konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Dalam ranah manajemen karir, pendekatan ini berguna untuk menyingkap bagaimana strategi pengembangan karir disusun, faktor-faktor apa yang memengaruhinya, serta kecenderungan penelitian yang menjadi dasar praktik manajemen sumber daya manusia. Walaupun memberikan banyak manfaat, metode studi literatur juga memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, mutu temuan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan literatur yang relevan; apabila referensinya terbatas, maka analisis yang dihasilkan cenderung kurang mendalam. Kedua, terdapat potensi bias dalam proses seleksi, karena peneliti mungkin lebih memilih sumber yang sejalan dengan argumennya. Ketiga, studi literatur tidak mampu menyajikan data empiris terkini mengenai situasi lapangan, sehingga pada praktiknya sering perlu dipadukan dengan penelitian langsung. Meski demikian, apabila dijalankan secara sistematis dan kritis, pendekatan ini tetap dapat menghasilkan analisis yang luas dan mendalam.

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Data diperoleh melalui penelusuran literatur dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, serta dokumen terkait yang membahas tentang manajemen karir, pengembangan SDM, Revolusi Industri 4.0, dan Society 5.0.

Proses analisis dilakukan melalui tahapan:

1. Pengumpulan data: menyeleksi literatur relevan yang mendukung tema penelitian.
2. Klasifikasi data: mengelompokkan informasi sesuai dengan fokus kajian, yakni manajemen karir, pengembangan SDM, dan tantangan mahasiswa Tarbiyah.
3. Analisis isi (content analysis): menginterpretasi data untuk menemukan pola, makna, serta implikasi dari manajemen karir dalam konteks mahasiswa Tarbiyah.
4. Penarikan kesimpulan: merumuskan implikasi dan rekomendasi yang dapat dijadikan dasar pengembangan strategi karir mahasiswa di era Revolusi Industri 4.0 menuju Society 5.0.

Dengan metode ini, artikel diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai pentingnya manajemen karir sebagai strategi pengembangan SDM serta tantangan yang dihadapi mahasiswa Tarbiyah dalam merencanakan karir di era transformasi digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Definisi Perencanaan Karir

Di era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, kemampuan untuk mengelola karir secara efektif menjadi hal yang sangat penting bagi setiap individu. Manajemen karir bukan lagi sekadar tentang mendapatkan pekerjaan, tetapi lebih kepada bagaimana seseorang dapat merencanakan, mengembangkan, dan mengarahkan perjalanan profesionalnya untuk mencapai tujuan jangka panjang yang bermakna. Konsep ini telah berkembang menjadi disiplin ilmu tersendiri yang memadukan aspek psikologi, manajemen, dan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam konteks dunia kerja modern yang terus berubah dengan cepat, ditandai dengan kemajuan teknologi, digitalisasi, dan pergeseran paradigma kerja, kemampuan individu

untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen karir menjadi faktor penentu kesuksesan. Artikel ini akan membahas secara mendalam tentang konsep manajemen karir, khususnya fokus pada definisi dan perencanaan karir, serta bagaimana implementasinya dalam kehidupan profesional.

Perencanaan karir adalah proses penentuan dan penataan tujuan karir serta bagaimana mencapainya, dengan melibatkan identifikasi diri terhadap minat, potensi, dan nilai, serta pemahaman terhadap pasar kerja. Tujuannya adalah untuk memberikan arahan, meningkatkan kesadaran diri, efisiensi waktu dan usaha, serta meraih kepuasan dan keberhasilan jangka panjang dalam karir yang dipilih. Manajemen karir dapat didefinisikan sebagai proses sistematis dan berkelanjutan yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penyesuaian strategi pengembangan profesional seseorang untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan. Konsep ini mencakup berbagai aktivitas mulai dari penilaian diri, eksplorasi peluang, penetapan tujuan, pengembangan keterampilan, networking, hingga evaluasi berkala terhadap perkembangan karir.

Menurut perspektif akademis, manajemen karir merupakan pendekatan proaktif dalam mengelola perjalanan profesional seseorang. Hall dan Mirvis dalam teori mereka menjelaskan bahwa manajemen karir modern tidak lagi bersifat linear seperti pada masa lalu, melainkan bersifat protean atau adaptif, di mana individu harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan mengambil kendali penuh atas perkembangan karirnya.

Dalam konteks organisasi, manajemen karir juga dapat dipandang sebagai upaya kolaboratif antara karyawan dan perusahaan untuk mengoptimalkan potensi individu sekaligus memenuhi kebutuhan strategis organisasi. Namun, tren terkini menunjukkan pergeseran tanggung jawab dari organisasi kepada individu, di mana setiap orang dituntut untuk menjadi "CEO dari karirnya sendiri." Manajemen karir yang efektif terdiri dari beberapa komponen utama yang saling terkait dan mendukung. Pertama adalah self-assessment atau penilaian diri, yang melibatkan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai, minat, kemampuan, kepribadian, dan aspirasi pribadi. Komponen ini menjadi fondasi dalam seluruh proses manajemen karir karena tanpa pemahaman yang jelas tentang diri sendiri, sulit untuk menentukan arah karir yang tepat. Komponen kedua adalah career exploration atau eksplorasi karir, yang mencakup penelitian terhadap berbagai peluang karir, industri, peran pekerjaan, dan tren pasar kerja. Proses ini membantu individu untuk memahami landscape karir yang tersedia dan mengidentifikasi peluang yang sesuai dengan profil dan aspirasi mereka. Komponen ketiga adalah goal setting atau penetapan tujuan, di mana individu merumuskan tujuan karir jangka pendek, menengah, dan panjang yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART goals). Tujuan-tujuan ini berfungsi sebagai peta jalan dalam perjalanan karir. Komponen keempat adalah action planning atau perencanaan tindakan, yang melibatkan penyusunan strategi konkret dan langkah-langkah praktis untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan. Ini termasuk rencana pengembangan keterampilan, pendidikan, sertifikasi, networking, dan aktivitas lainnya. Komponen terakhir adalah monitoring and adjustment atau pemantauan dan penyesuaian, di mana individu secara berkala mengevaluasi kemajuan mereka, menganalisis perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal, serta melakukan penyesuaian strategi bila diperlukan.

Perencanaan karir adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi tujuan karir dan mengembangkan strategi untuk mencapainya. Secara lebih spesifik, perencanaan karir dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan individu untuk memahami diri

mereka sendiri, mengeksplorasi peluang karir, menetapkan tujuan, dan merancang jalur untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam konteks teoritis, Greenhaus, Callanan, dan Godshalk mendefinisikan perencanaan karir sebagai "proses berkelanjutan di mana individu mengembangkan, mengimplementasikan, dan memantau tujuan dan strategi karir." Definisi ini menekankan aspek dinamis dari perencanaan karir, yang bukan merupakan aktivitas satu kali tetapi proses yang terus berlangsung sepanjang perjalanan profesional seseorang. Perencanaan karir juga dapat dipahami sebagai jembatan yang menghubungkan antara situasi karir saat ini dengan aspirasi karir di masa depan. Proses ini melibatkan analisis kesenjangan antara kondisi existing dengan kondisi yang diinginkan, kemudian merancang strategi untuk mengatasi kesenjangan tersebut

Perencanaan karir memiliki signifikansi yang sangat besar dalam kehidupan profesional seseorang. Pertama, perencanaan karir memberikan arah dan fokus yang jelas dalam pengembangan profesional. Tanpa perencanaan yang matang, individu cenderung bergerak secara reaktif dan tidak terarah, yang dapat mengakibatkan pemborosan waktu, energi, dan sumber daya. Kedua, perencanaan karir membantu individu dalam mengoptimalkan potensi dan talenta mereka. Melalui proses perencanaan yang sistematis, seseorang dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, kemudian mengembangkan strategi untuk memaksimalkan kekuatan dan meminimalkan dampak kelemahan. Ketiga, perencanaan karir meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki rencana karir yang jelas cenderung lebih engaged, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka karena mereka melihat keterkaitan antara aktivitas kerja sehari-hari dengan tujuan jangka panjang mereka. Keempat, perencanaan karir membantu individu dalam mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan. Dalam lingkungan bisnis yang volatile dan unpredictable, kemampuan untuk merencanakan dan beradaptasi menjadi kunci survival dan success.

Proses Perencanaan Karir dapat dibagi menjadi beberapa tahapan yang sistematis.

1. Self-assessment atau Penilaian Diri. Dalam tahap ini, individu perlu melakukan introspeksi mendalam untuk memahami berbagai aspek tentang diri mereka, termasuk nilai-nilai hidup, minat, bakat, keterampilan, kepribadian, gaya belajar, dan preferensi lingkungan kerja. Penilaian diri dapat dilakukan melalui berbagai metode, mulai dari refleksi personal, diskusi dengan mentor atau coach, hingga penggunaan instrumen penilaian psikometri seperti Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), DISC Assessment, atau Holland Code. Tujuan dari tahap ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan akurat tentang profil pribadi yang akan menjadi dasar dalam menentukan arah karir.
2. Career Exploration atau Eksplorasi Karir. Setelah memahami profil diri, individu perlu mengeksplorasi berbagai peluang karir yang tersedia di pasar kerja. Proses ini melibatkan penelitian terhadap berbagai industri, peran pekerjaan, perusahaan, persyaratan kualifikasi, prospek pengembangan, dan kompensasi. Eksplorasi karir dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti riset online, menghadiri job fair, melakukan informational interview dengan profesional di bidang yang diminati, mengikuti webinar atau seminar industri, atau bahkan melakukan job shadowing. Tujuan dari tahap ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan terkini tentang landscape karir yang tersedia.
3. Career Matching atau Pencocokan Karir. Dalam tahap ini, individu membandingkan hasil penilaian diri dengan informasi karir yang telah dieksplorasi untuk

mengidentifikasi peluang karir yang paling sesuai dengan profil dan aspirasi mereka. Proses ini melibatkan analisis kesesuaian antara karakteristik personal dengan persyaratan dan karakteristik pekerjaan.

4. Goal Setting atau Penetapan Tujuan. Berdasarkan hasil pencocokan karir, individu kemudian menetapkan tujuan karir yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu. Tujuan ini harus mencakup berbagai aspek seperti posisi yang ingin dicapai, industri atau perusahaan target, timeline pencapaian, dan milestone-milestone penting di sepanjang perjalanan.
5. Action Planning atau Perencanaan tindakan. Setelah tujuan ditetapkan, individu perlu merancang rencana tindakan yang konkret dan praktis untuk mencapai tujuan tersebut. Rencana ini harus mencakup aktivitas-aktivitas spesifik seperti pengembangan keterampilan, pendidikan tambahan, sertifikasi, networking, pencarian peluang kerja, dan aktivitas pengembangan lainnya.
6. Implementation and monitoring atau Implementasi dan Pemantauan. Dalam tahap ini, individu mulai menjalankan rencana tindakan yang telah disusun sambil secara berkala memantau kemajuan dan melakukan penyesuaian bila diperlukan. Proses monitoring ini penting untuk memastikan bahwa rencana tetap relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan kondisi internal maupun eksternal.

B. Implementasi Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir dan peningkatan yang dilakukan oleh departemen personalia untuk mencapai jalur atau jenjang organisasi. Sementara karir adalah keseluruhan jabatan, pekerjaan, atau posisi yang dapat diduduki seseorang selama karirnya di perusahaan atau di beberapa perusahaan. Dari sudut pandang pegawai, jabatan sangat penting karena setiap orang ingin memiliki posisi yang sesuai dengan kemampuannya dan memiliki posisi yang sesuai dengan keinginan mereka. Gaji yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik yang biasanya diharapkan oleh pegawai di jabatan yang lebih tinggi biasanya terjadi. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi. Menurut I Komang A. dkk. (2012), pengembangan karir adalah upaya individu untuk mencapai tujuan karir mereka dan upaya departemen personalia untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. "Pengembangan karier (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan," kata Samsudin. Berdasarkan uraian tersebut, berikut dikemukakan bahwa peningkatan status seseorang dalam organisasi hendaknya dilaksanakan secara adil, dalam arti bahwa dalam berkarier tersebut adalah adanya pola karier yang jelas dan bisa dijadikan pegangan dalam memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berakrier tanpa membedakan satu sama lain.

Implementasi pengembangan karir merupakan tahap penting dalam manajemen karir, di mana rencana karir yang telah disusun mulai dijalankan melalui berbagai program dan aktivitas nyata. Pengembangan karir sendiri bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman agar sejalan dengan jalur karir

yang diharapkan, sekaligus memenuhi kebutuhan organisasi. Proses ini dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan, yaitu cara diklat dan nondiklat. Pendekatan diklat mencakup pendidikan formal, pelatihan internal maupun eksternal, serta praktik langsung di tempat kerja (on-the-job training). Sementara itu, pendekatan nondiklat dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan, promosi, rotasi jabatan, maupun pembinaan yang lebih bersifat mentoring dan coaching. Dengan cara tersebut, karyawan tidak hanya mendapat kesempatan belajar, tetapi juga mengalami peningkatan posisi maupun tanggung jawab yang mendorong pertumbuhan profesional mereka.

Dalam praktiknya, implementasi pengembangan karir dilakukan melalui beberapa tahapan yang saling berkesinambungan. Organisasi biasanya memulai dengan sosialisasi program agar karyawan memahami manfaat dan cara berpartisipasi. Selanjutnya dilakukan pelaksanaan pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan kompetensi, disertai dengan dukungan mentoring maupun coaching dari atasan atau senior yang berpengalaman. Tahap berikutnya adalah monitoring dan evaluasi untuk menilai sejauh mana program berjalan efektif, biasanya dengan menggunakan survei, wawancara, maupun penilaian kinerja. Hasil evaluasi tersebut kemudian dipakai untuk menyempurnakan program agar lebih relevan dengan kebutuhan individu dan organisasi. Supaya hasilnya lebih maksimal, pengembangan karir juga diintegrasikan dengan sistem manajemen SDM, misalnya dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja atau jalur promosi, sehingga kemajuan karyawan dapat terdokumentasi dengan baik dan menjadi dasar pengambilan keputusan HR di masa depan.

Manfaat dari implementasi pengembangan karir sangat besar baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, program ini meningkatkan motivasi, loyalitas, dan rasa percaya diri karena mereka merasa diperhatikan dan memiliki jalur karir yang jelas. Sementara bagi perusahaan, pengembangan karir berfungsi sebagai investasi jangka panjang dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, menurunkan tingkat turnover, serta mempersiapkan calon pemimpin internal yang memahami budaya organisasi. Hal ini terbukti dalam penelitian di PT Hadji Kalla Cabang Daya Makassar yang menunjukkan bahwa implementasi program pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,915 dan nilai R^2 sebesar 0,78 dalam penelitian tersebut menegaskan bahwa sebagian besar peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelaksanaan program pengembangan karir yang baik.

Dengan demikian, implementasi pengembangan karir dalam manajemen karir bukan sekadar aktivitas tambahan, melainkan strategi strategis yang mampu menyelaraskan kepentingan organisasi dengan aspirasi individu. Melalui kombinasi program pelatihan, promosi, rotasi, mentoring, dan evaluasi berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas sekaligus memberikan kepastian karir bagi karyawan. Upaya ini pada akhirnya akan memperkuat daya saing organisasi, meningkatkan kepuasan kerja, serta menumbuhkan komitmen jangka panjang dari sumber daya manusia yang dimiliki.

C. Orientasi Strategi Perencanaan Karir yang Memadukan Nilai Keislaman, *Employability*, dan Kecakapan Digital

Mayoritas informan menggambarkan perencanaan karir sebagai suatu proses berlapis yang tidak semata-mata berorientasi pada keterampilan teknis, melainkan juga mengintegrasikan dimensi spiritual, keilmuan, dan digital. Pertimbangan spiritual menjadi fondasi utama, mencakup niat, maslahat, serta etika kerja Islami yang diyakini sebagai arah moral dalam menentukan tujuan hidup dan profesi. Dimensi tersebut dipadukan dengan *employability*

skills seperti kemampuan komunikasi, kerja tim, dan problem solving yang selanjutnya diperkuat oleh kecakapan digital meliputi literasi kecerdasan buatan (AI-literacy), keterampilan analitik, dan pengelolaan konten digital. Perencanaan karir mahasiswa tidak sekadar bersifat linier, tetapi merupakan sebuah ekosistem kompetensi yang menghubungkan nilai, keterampilan, dan teknologi. Narasi mengenai integrasi tersebut muncul secara konsisten dari seluruh informan. Mereka menekankan bahwa “visi karir” dibentuk oleh panggilan keilmuan Tarbiyah, yaitu pengajaran, dakwah, dan literasi keagamaan, yang kemudian ditingkatkan melalui tuntutan era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Transformasi ini mendorong pemanfaatan platform digital, penerapan pembelajaran adaptif, serta penguatan kolaborasi lintas-disiplin. Sebagian informan bahkan menyusun peta kompetensi sederhana dalam bentuk matriks “kompetensi inti prodi, kompetensi masa depan, celah penguatan” untuk memetakan kebutuhan pengembangan diri. Peta tersebut kemudian dieksekusi melalui kursus microlearning (desain media pembelajaran, penggunaan learning management system, serta dasar-dasar AI untuk materi Pendidikan Agama Islam), program magang, dan keterlibatan dalam proyek sosial.

Pola yang menggabungkan nilai, keterampilan, dan digitalisasi ini sejalan dengan arah kurikulum serta ekosistem pendidikan Islam yang menekankan adaptasi terhadap Society 5.0 tanpa meninggalkan basis nilai keislaman. Prinsip pengarusutamaan kemanusiaan, kemanfaatan, dan etika dipetakan oleh informan sebagai tantangan sekaligus inovasi yang perlu dihadirkan dalam praktik Pendidikan Agama Islam (PAI) masa kini. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa Tarbiyah tidak hanya fokus pada dimensi kognitif atau profesional, tetapi juga berupaya menjaga relevansi sosial dan religius dalam perencanaan karir. Informan mengidentifikasi tiga strategi yang paling sering digunakan. Pertama, perencanaan karir dilakukan secara bertahap dengan horizon jangka dekat, menengah, dan panjang, serta indikator capaian yang terukur, seperti sertifikat, portofolio, atau jumlah kelas dan bimbingan yang diampu. Kedua, pengembangan portofolio digital dianggap sebagai langkah strategis, di mana mahasiswa mengunggah modul ajar, video microteaching, maupun infografik materi Aqidah, Akhlak, dan Fiqih untuk dijadikan bukti karya. Ketiga, perluasan jejaring profesional melalui komunitas dakwah edutech, job fair kampus, maupun forum alumni dijalankan sebagai bentuk penguatan modal sosial. Ketiga strategi tersebut, portofolio digital dinilai paling efektif dalam membuka peluang freelance teaching, content creation keislaman, maupun menjadi asisten pengembang kurikulum digital.

Literatur akademik turut memperkuat dengan menegaskan bahwa career plan, self-efficacy, dan digital readiness merupakan faktor penting dalam meningkatkan employability outcomes. Bahkan pada ranah non-Tarbiyah, praktik integrasi keterampilan dengan kecakapan digital terbukti signifikan dalam membentuk kesiapan kerja lulusan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan serupa dapat dijadikan benchmark strategi karir yang lebih luas di berbagai bidang keilmuan. Praktik perencanaan karir yang dilakukan mahasiswa Tarbiyah tidak hanya relevan secara internal, tetapi juga memiliki implikasi lintas-disiplin dalam konteks pendidikan tinggi di era transformasi digital. Temuan penelitian ini juga mengindikasikan adanya tantangan yang dihadapi mahasiswa dalam implementasi perencanaan karir. Hambatan utama terletak pada keterbatasan akses terhadap teknologi mutakhir, kurangnya pembimbingan karir berbasis digital, serta minimnya kurikulum eksplisit yang mengintegrasikan employability skills dengan nilai-nilai keislaman. Kesenjangan ini seringkali memengaruhi konsistensi mahasiswa dalam mengeksekusi peta kompetensi yang telah mereka susun. Dukungan institusi pendidikan berupa fasilitasi pelatihan, penyediaan platform digital, dan bimbingan karir yang terintegrasi menjadi

kebutuhan mendesak untuk menjembatani celah tersebut.

Mahasiswa yang berhasil mengoptimalkan strategi perencanaan karir cenderung menunjukkan peningkatan self-confidence, resiliensi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Hal ini diperkuat oleh adanya pengalaman nyata melalui magang dan keterlibatan proyek sosial yang berfungsi sebagai ruang praktik sekaligus validasi kompetensi. Kegiatan ini tidak hanya menambah portofolio digital, tetapi juga memperluas jaringan sosial dan profesional. Pendekatan experiential learning dapat dipandang sebagai kunci dalam menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, khususnya dalam mempersiapkan mahasiswa Tarbiyah menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis. Implikasi dari temuan ini menegaskan perlunya rekonstruksi kurikulum Tarbiyah yang lebih proaktif dalam merespons dinamika era Revolusi Industri 4.0 menuju Society 5.0. Kurikulum yang integrative menggabungkan basis keilmuan Islam, employability skills, dan literasi digital akan memperkuat kapasitas mahasiswa sebagai calon pendidik, da'i, maupun inovator pendidikan. Kolaborasi antara perguruan tinggi, dunia industri, dan komunitas keagamaan perlu diperluas guna menciptakan ekosistem karir yang lebih inklusif dan adaptif. Strategi yang berjalan baik dan mahasiswa Tarbiyah berpotensi menjadi aktor utama dalam menjembatani nilai spiritual dengan inovasi digital, sehingga mampu memberikan kontribusi signifikan bagi pembangunan pendidikan Islam dan masyarakat luas.

D. Penguatan Soft Skills, Kebermaknaan Magang, dan Validasi Portofolio

Narasi wawancara menegaskan bahwa **soft skills** menempati posisi sentral sebagai “mata uang” utama dalam proses transformasi ilmu Tarbiyah menjadi keunggulan karir. Tiga keterampilan lunak yang paling dominan disebut oleh informan adalah komunikasi interpersonal, kepemimpinan berbasis pelayanan, dan adaptabilitas. Komunikasi interpersonal dipandang penting dalam mengelola kelas, baik dalam format tatap muka maupun daring, sementara kepemimpinan pelayanan diwujudkan dalam aktivitas organisasi keagamaan seperti rohis atau komunitas ngaji. Adaptabilitas menjadi modal kunci untuk bertransisi antara model pengajaran luring, daring, maupun hybrid. Beberapa informan juga menekankan peran teaching demo berbasis daring dengan umpan balik sejawat sebagai wahana refleksi diri dan pengembangan pedagogis. Pola tersebut menunjukkan konsistensi dengan berbagai temuan kuantitatif sebelumnya yang menghubungkan soft skills ditambah motivasi kerja dengan tingkat kesiapan kerja. Konteks penelitian berbeda, arah hubungannya tetap convergent, sehingga memperkuat inferensi tematik hasil wawancara ini. Peran soft skills tidak hanya bersifat pelengkap, tetapi justru berfungsi sebagai landasan yang menentukan keberhasilan transformasi akademik Tarbiyah ke dalam pasar kerja yang semakin kompetitif dan dinamis.

Pengalaman magang dipersepsikan sebagai ruang uji yang paling bermakna oleh para informan. Magang tidak sekadar memberikan kesempatan untuk menerapkan teori pedagogi, tetapi juga memperkaya keterampilan praktis seperti mendesain media pembelajaran, mengelola kelas besar, hingga menjalin komunikasi dengan wali murid. Informan yang menjalani magang di madrasah atau sekolah berbasis teknologi informasi melaporkan adanya peningkatan signifikan dalam self-efficacy serta kejelasan arah karir. Pengalaman tersebut mendorong sebagian dari mereka untuk mengambil sertifikasi profesi tambahan, seperti learning designer atau assessor bimbingan konseling, sebagai bentuk penguatan daya saing. Temuan ini selaras dengan bukti empiris bahwa pengalaman magang dan keaktifan dalam organisasi memiliki asosiasi positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kedua aktivitas tersebut memperluas kapasitas role-taking, menumbuhkan disiplin, serta

memperkuat jejaring sosial dan profesional. Keterlibatan dalam ruang praktik dan organisasi dapat dipandang sebagai bentuk *experiential learning* yang efektif dalam menyiapkan mahasiswa menghadapi kompleksitas dunia kerja.

Sebagian informan menekankan pentingnya portofolio ber-evidensi dalam membangun kredibilitas profesional. Portofolio tersebut tidak hanya berupa daftar pelatihan atau sertifikat, melainkan mencakup bukti kerja nyata seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) berdiferensiasi, rubrik penilaian, analisis pembelajaran sederhana berbasis Learning Management System (LMS), hingga dokumentasi before-after dari sebuah intervensi kelas. Portofolio berbasis artefak ini kemudian dijadikan “bukti kerja” saat melamar pekerjaan, baik di lembaga pendidikan formal maupun di ranah non-formal seperti bimbingan belajar daring, platform kursus, maupun kanal konten dakwah-edukatif. Literatur terkini juga mengafirmasi pentingnya strategi kesiapan kerja berbasis *career plan*, *self-efficacy*, dan *employability*. Portofolio dengan bobot konten yang kuat dinilai lebih efektif dibandingkan sekadar kumpulan lencana (*badge-centric*). Portofolio berbasis evidensi lebih mampu merepresentasikan kapabilitas nyata mahasiswa serta meningkatkan peluang diterima dan sesuai (*fit*) dengan peran yang dilamar. Hal ini mengindikasikan bahwa dunia kerja semakin menghargai bukti keterampilan yang terukur dan aplikatif dibanding sekadar simbol partisipasi pelatihan.

Temuan ini juga menyingkap adanya kesenjangan antara kesadaran mahasiswa mengenai pentingnya *soft skills* dan portofolio ber-evidensi dengan implementasi aktualnya. Beberapa informan mengakui kesulitan dalam mendokumentasikan hasil kerja atau mengintegrasikan umpan balik ke dalam portofolio. Faktor keterbatasan waktu, kurangnya bimbingan teknis, serta minimnya platform resmi yang mendukung publikasi artefak pembelajaran menjadi tantangan utama. Hal ini menunjukkan perlunya dukungan institusional dalam bentuk pelatihan, mentoring, maupun penyediaan sistem portofolio digital terintegrasi di lingkungan kampus. Penerapan *teaching demo* daring dengan *peer feedback* menciptakan ruang evaluasi formatif yang mendorong pembelajaran reflektif. Praktik ini memperkuat budaya kolaborasi sekaligus menumbuhkan kesadaran profesionalisme sejak dini. Mahasiswa yang aktif dalam praktik ini cenderung lebih siap menerima kritik, mengelola perbaikan, dan berinovasi dalam strategi pembelajaran. Metode ini tidak hanya melatih kemampuan teknis mengajar, tetapi juga mengasah disposisi profesional seperti keterbukaan, tanggung jawab, dan resiliensi.

Keterlibatan mahasiswa dalam organisasi rohis dan komunitas keagamaan juga dapat dipandang sebagai laboratorium kepemimpinan pelayanan. Melalui pengalaman mengelola kegiatan keagamaan, mahasiswa berlatih mengatur program, memimpin tim, serta mengembangkan sensitivitas sosial dan spiritual. Keterampilan ini terbukti relevan dengan kebutuhan kepemimpinan di bidang pendidikan, terutama dalam konteks pendidikan Islam yang menuntut perpaduan antara kompetensi manajerial dan nilai-nilai religius. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah perlunya rekonstruksi strategi pengembangan karir mahasiswa Tarbiyah yang lebih sistematis. Perguruan tinggi diharapkan tidak hanya menekankan aspek akademik, tetapi juga mengintegrasikan *soft skills*, pengalaman magang, dan pengelolaan portofolio digital sebagai bagian dari kurikulum. Kolaborasi dengan sekolah berbasis TIK, industri edutech, serta komunitas profesional perlu diperkuat untuk menyediakan ruang uji yang lebih variatif. Dengan demikian, mahasiswa Tarbiyah dapat diposisikan sebagai generasi pendidik dan da'i yang siap menghadapi tantangan era Revolusi Industri 4.0 menuju Society 5.0, tanpa kehilangan basis nilai Islami.

KESIMPULAN

Keseluruhan pembahasan dalam kajian ini menunjukkan bahwa manajemen karir merupakan aspek fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi mahasiswa Tarbiyah sebagai calon pendidik dan intelektual Muslim yang dituntut untuk siap menghadapi tantangan era Revolusi Industri 4.0 menuju Society 5.0. Perencanaan karir tidak hanya dipahami sebagai langkah teknis untuk meraih pekerjaan, tetapi juga sebagai proses strategis yang mengintegrasikan penilaian diri, eksplorasi peluang, penetapan tujuan, perencanaan tindakan, serta monitoring berkelanjutan. Dalam konteks ini, mahasiswa dituntut mampu mengembangkan pola pikir adaptif, berpandangan jauh ke depan, serta memadukan aspek kognitif, spiritual, dan digital.

Manfaat perencanaan karir terbukti memberikan dampak ganda, baik bagi individu maupun organisasi. Individu memperoleh arah yang jelas, kepuasan kerja, serta motivasi untuk mengoptimalkan potensi diri, sementara organisasi memperoleh tenaga kerja yang loyal, siap dipromosikan, dan memiliki kesiapan menghadapi tantangan global. Implementasi pengembangan karir melalui pelatihan, mentoring, rotasi jabatan, hingga magang menjadi strategi penting yang tidak hanya membekali keterampilan praktis, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri, resiliensi, dan loyalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen karir dalam perspektif pendidikan Islam tidak semata-mata berfungsi untuk mencapai keberhasilan profesional, tetapi juga menjadi sarana pembentukan karakter, penguatan spiritual, serta kontribusi sosial. Perguruan tinggi diharapkan dapat memperkuat kurikulum yang terintegrasi dengan nilai keislaman, penguasaan teknologi, dan pengembangan soft skills agar lulusan siap menjadi pendidik, pemimpin, sekaligus inovator di masyarakat. Ke depan, kolaborasi antara dunia pendidikan, industri, dan komunitas keagamaan perlu ditingkatkan untuk membangun ekosistem karir yang adaptif, inklusif, dan berorientasi pada keberlanjutan.

REFERENSI

- Febriansah, Rizky Eka. "Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Komitmen Karir dan Kepuasan Karir melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 5, no. 1 (March 2019): 8-14. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v5i1.2141>.
- R. Lumapow, Harol, Bernadina Waha Labuan, Luccylle M. Takalumang, Novie Noldy J. Rompis, and Helena Omkarsba. "Pentingnya Manajemen Karir Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Literatur)." *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 8 (December 2024). <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i8.2729>.
- Tentama, Fatwa, and Sabrina Yusantri. "The Role of Entrepreneurial Intention in Predicting Vocational High School Students' Employability." *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 9, no. 3 (September 2020): 558. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i3.20580>.
- risna, Reyndra Eka, and Moch Saiful Rijal. *PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN KARIR TERHADAP IMPLEMENTASI PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR*. n.d.
- Wesarat, Phathara-on, Mohmad Yazam Sharif, and Abdul Halim Abdul Majid. "A Review of Organizational and Individual Career Management: A Dual Perspective." *International Journal of Human Resource Studies* 4, no. 1 (March 2014): 101. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i1.5331>.

- Alifah, Rafha Naisa, And Marsofiyati. "Career Plan Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta." *Peng: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 2, No. 1 (2025): 2188–2197.
- Amalia, Nur Fitri, And Moh Vito Miftahul Munif. "Tantangan Dan Upaya Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5 . 0." *Maana: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* 1, No. 2 (2023): 1–13.
- Anggraini, Maulydia, Oki Sapitri Menghayati, And Hilda. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Keterampilan Digital Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5 . 0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Uin Raden Fatah Palembang Penting Saat Mempekerjakan Orang Yaitu Keterampilan Dalam Pengoperasian Email (97 %).," *Menawan: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi* 3, No. 3 (2025): 01–08.
- Arham, Ulil, And Suci Rahma Nio. "Pengaruh Employability Skill Terhadap Kesiapan Kerja Yang Dimoderasi Oleh Dukungan Sosial Pada Mahasiswa Universitas Negeri Padang." *Tsaqofah: Jurnal Penelitian Guru Indonesia* 5, No. 6 (2025): 6075–6091.
- Arifin, Imron, Maisyaroh, And Maulana Amirul Adha. "Karir Ideal Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0." Malang: Universitas Negeri Malang, 2020.
- Barus, Robi Agape, Supriyadi Supriyadi, Saiful Ridlo, And Wahyu Lestari. "Tantangan Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Era Society 5.0." *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang* (2023): 687–691.
- Creswell, John W. *Third Edition Qualitative, Quantitative, And Mixed-Methods Research*. United States: Sage Publications, 2009.
- Elfina, May Lia, And Regina Weißmann. "The Effect Of Career Plan Training On Career Anxiety And Career Self- Efficacy." *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi* 10, No. 1 (2025): 1–12.
- Gunawan, Agus, M A Tihami, Een Masdariah, Eti Kurniawati, And Reni Suwenti. "Analisis Strategi Manajemen Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Era Society 5 . 0." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 14, No. 2 (2025): 2309–2318.
- Gusty, Sri, Miswar Tumpu, Ahmad Yauri Yunus, Muhammad Chaerul, A. Muh. Yusuf Harun, Parea Rusan Rangan, Valentin Laura Sampe, And Yoana Nurul Asri. *Perguruan Tinggi Menuju Era Sociaty 5,0 "Peran Dan Strategi."* Makassar: Cv. Tohar Media, 2023.
- Idharudin, Abdul Jabar, And Muwahidah Nurhasanah. "Peran Pendidikan Dalam Mengembangkan Karir Mahasiswa Menuju Indonesia Emas The Role Of Education In Developing Student Careers Towards A Golden Indonesia." *Ijoed : Indonesian Journal On Education* 1, No. 3 (2025): 213–221.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA