



---

## Pelatihan Bimbingan Karier Berkelanjutan Untuk Menciptakan Peluang Kerja Pada Era Digital Untuk Masyarakat

Sinta Saraswati<sup>1</sup>, Kusnarto Kurniawan<sup>2</sup>, Edwindha P. N<sup>3</sup>, Afriyadi Sofyan<sup>4</sup>, Vira Mulyawati<sup>5</sup>

---

**Kata Kunci:**

Bimbingan Karier;  
Peluang Kerja;  
Era Digital;  
Masyarakat;

**Keywords:**

Career Guidance;  
Job Opportunities;  
Digital Age;  
Society;

**Correspondensi Author**

<sup>4</sup> Bimbingan dan Konseling,  
Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Semarang  
Email:  
afriyadisofyan@mail.unnes.ac.id

**History Article**

*Received:* 16-08-2022

*Reviewed:* 20-09-2022

*Revised:* 26-10-2022

*Accepted:* 23-11-2022

*Published:* 27-11-2022

**Abstrak.** Abdimas ini berupaya agar masyarakat memiliki perencanaan dan komitmen yang lebih baik dalam kariernya; mengembangkan jejaring sosial dan kesempatan pengembangan diri; lebih dari itu juga agar masyarakat lebih mampu membuat keputusan karier yang tepat. Prosedur kegiatan pengabdian dilaksanakan dalam 4 tahap yaitu: (a) analisis situasi dan permasalahan, (b) identifikasi peserta, (c) pelaksanaan pelatihan, dan (d) evaluasi pelatihan. Pelatihan dilaksanakan dengan metode bimbingan kelompok sebanyak 2 sesi. Evaluasi yang dilakukan menunjukkan bahwa secara umum peserta pelatihan telah mencapai indikator yang diharapkan yaitu: 1) Kemampuan peserta dalam mengidentifikasi profil dirinya yang meliputi bakat/keahlian, minat dan karakter/ nilai pribadinya. 2) Kemampuan peserta ketika menentukan arah karier yang hendak dieksplorasi dan direncanakan ke depannya. 3) Kelengkapan peserta untuk mencari tahu berbagai informasi kariernya. Peserta juga telah mampu mengaplikasikan materi pelatihan dalam merencanakan masa depannya. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pemahaman peserta sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan.

**Abstract.** This community service strives for the community to have better planning and commitment in their careers; develop social networks and self-development opportunities; more than that, so that people are better able to make the right career decisions. The service activity procedure is carried out in 4 stages, namely: (a) situation and problem analysis, (b) participant identification, (c) training implementation, and (d) training evaluation. The training was carried out using the group guidance method in 2 sessions. The evaluation carried out shows that in general the training participants have achieved the expected indicators, namely: 1) The ability of participants to identify their own profile which includes their talents/skills, interests, and personal character/values. 2) The ability of participants when determining the career direction to be explored and planned in the future. 3) Completeness of participants to find out various career information. Participants have also been able to apply the training materials in planning their future. The results of the training showed that there was an increase in participants' understanding before and after receiving the training.

---

## PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 dan era society 5.0 saat ini membawa implikasi besar terhadap berbagai lini kehidupan. Namun sayangnya, perkembangan tidak selamanya membawa kebaikan tetapi juga bisa berdampak negatif pada kehidupan (Saragih, N. D., 2022; Ayu, I. W., Zulkarnaen, Z., & Fitriyanto, S., 2022). Apabila dampak negatif tidak diantisipasi dan dikelola dengan baik, maka akan membawa implikasi negatif pada aspek kehidupan lain. Oleh karena itu, perkembangan zaman perlu dibarengi dengan kompetensi manusia dalam menjalani kariernya.

Karier berkelanjutan dipandang sebagai proses yang dinamis dan menjelaskan lebih lanjut tentang bagaimana individu tersebut dalam konteksnya berubah dari waktu ke waktu (Nagy, Froidevaux, & Hirschi, 2018). Individu sebagai aktor utama dalam perkembangan kariernya. Individu secara terus-menerus memengaruhi potensi kariernya melalui pilihan karier yang dibuat, siklus pembelajaran yang dilalui, peluang yang ditemui, dan potensi karier tersebut secara bergantian memengaruhi peluang karier yang akan datang hingga terjadi ketersinambungan karier seseorang (De Vos, Dujardin, Gielens, Meyers, 2016).

Pada konsep karier berkelanjutan, terdapat tiga kelompok indikator karier berkelanjutan yaitu kesehatan, kebahagiaan, dan produktivitas (Van der Heijden, 2005). Indikator kesehatan mencakup kesehatan fisik dan mental yang mengacu kecocokan dinamis antara karier dengan kapasitas mental dan fisik. Tuntutan fisik dapat mempengaruhi keberlanjutan karier seseorang dari waktu ke waktu, misalnya perubahan dampak fisik ketika bekerja di perusahaan manufaktur (Wang, et.al., 2011) atau tantangan fisik untuk pekerja atau perawat.

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan warga Ngijo, beberapa contoh fenomena yang terjadi di masa pandemi ini membawa dampak pada pekerjaan yang ia jalani dan penghasilan yang ia terima. Seorang pegawai hotel (JK) menyatakan bahwa dengan adanya pandemi hotel tempat ia bekerja terdampak sangat parah, dengan berkurangnya tamu hotel yang sangat signifikan berpengaruh terhadap pemasukan hotel. Biaya operasional dan untuk gaji pegawai hotel tidak sebanding dengan pemasukan. Kondisi demikian membuat hotel harus mencari alternatif upaya pemasukan lain, salah satunya dengan menjual sajian resto hotel

ke masyarakat umum, Sebagian besar pekerja dialih tugaskan untuk maksimal mengkomersilkan pada bisnis resto hotel. Namun bagaimanapun juga hal tersebut tidak berjalan lancar dan mencapai hasil yang diinginkan. JK menyatakan kekhawatirannya akan keberlanjutannya dalam menjalani pekerjaannya tersebut. Selanjutnya KM seorang pekerja kurir pada salah satu perusahaan ekspedisi/pengiriman barang menyatakan bahwa kondisi pandemi juga sangat berdampak pada pekerjaan yang ia jalani hingga ke pendapatan yang ia terima. Dengan adanya pandemi seluruh mahasiswa yang tinggal di kos-kosan khususnya yang berada di wilayah sekitar UNNES (Banaran, Sekaran, Patemon, Kalisegoro, Ngijo) memilih pulang kampung, hal sangat berdampak pada usahanya. Dengan turunnya jumlah barang antar/kirimnya yang sangat signifikan hal itu juga berdampak pada pendapatan yang ia terima. Ia menyatakan kekhawatirannya akan kondisi saat ini terutama pada keberlanjutan pekerjaan yang ia jalani. Ia berpikir mungkinkah ada alternatif lain sebagai penunjang pemasukan guna keberlangsungan hidupnya meski ia belum tahu atau terpikir untuk usaha atau pekerjaan apa nantinya. Dari dua kasus tersebut kiranya sesuai dengan pendapat Savickas & Porfeli (2012) dan Hirschi, et al. (2011) yang menjelaskan bahwa dinamika karier yang terjadi di era saat ini telah membuat masalah besar bagi sebagian besar kehidupan masyarakat yang tidak mampu menyesuaikan dengan perkembangan kariernya. Ketidaksiapan dalam mengantisipasi perubahan besar dapat diatasi apabila individu tersebut melakukan upaya proaktif untuk mengikuti perkembangan kondisi yang ada.

Berdasarkan pada paparan di atas, maka diperlukan suatu upaya bantuan yang mengupayakan agar masyarakat memiliki perencanaan dan komitmen yang baik dalam kariernya; mengembangkan jejaring sosial dan kesempatan pengembangan diri; lebih dari itu juga agar masyarakat mampu membuat keputusan karier yang tepat. Bimbingan Karier sebagai bagian dari Pendidikan (Winarsih, W., & Gufron, M., 2022). telah banyak dilaksanakan dan terbukti mampu meningkatkan kesiapan perencanaan karier individu khususnya pada remaja, tidak hanya sekolah namun juga bisa dilaksanakan di luar sekolah, sebagai juga yang telah dilaksanakan oleh Alwi, N. (2021).

## METODE

Kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dilaksanakan dalam 4 tahap yaitu: (a) analisis situasi dan permasalahan, (b) identifikasi peserta, (c) pelaksanaan pelatihan, dan (d) evaluasi pelatihan. Adapun penjelasan lebih lanjut dari masing-masing prosedur diuraikan sebagai berikut.

### a. Analisis situasi dan permasalahan

Tahap analisis situasi dan permasalahan dilakukan melalui wawancara dengan warga Ngijo. Tim pengusul mengajukan sejumlah pertanyaan untuk mengidentifikasi permasalahan dan analisis kebutuhan dalam karier berkelanjutan. Hasil wawancara dikategorikan dalam dua garis besar, yaitu permasalahan yang dialami warga masyarakat dan kebutuhan terkait keterampilan individu untuk mengatasi permasalahan yang muncul.

### b. Identifikasi peserta

Setelah diperoleh data atau informasi terkait situasi lapangan, langkah selanjutnya adalah melakukan identifikasi peserta. Tahap identifikasi peserta dilakukan dengan menyeleksi warga masyarakat yang perlu mendapatkan pelayanan bimbingan karier berkelanjutan. Bimbingan karier berkelanjutan dipilih sebagai keterampilan yang dilatihkan kepada warga masyarakat untuk menciptakan peluang kerja di era digital.

### c. Pelaksanaan pelatihan

Kegiatan dirancang setara dengan 32 Jam Pelatihan (JP). Tahap pelaksanaan diawali dengan ekspositori dan diskusi mendalam tentang materi pelatihan. Kegiatan pelatihan dilanjutkan dengan praktik bimbingan karier berkelanjutan. Adapun metode pelatihan yang digunakan adalah *experiential learning*, dimana metode ini telah banyak dilaksanakan dan teruji secara ilmiah (Ekasari, D., 2021; Sari, M. R., Barida, M., & Susilowati, N. 2022).

### d. Evaluasi Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan perlu dilakukan evaluasi, untuk mengukur apakah tujuan yang ditentukan selama kegiatan sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Tahap evaluasi dilaksanakan dengan menilai pemahaman warga setelah mengikuti kegiatan bimbingan karier berkelanjutan.

perencanaan dan komitmen yang baik dalam kariernya. Pada bulan September 2021 ini program kegiatan pengabdian ini telah mencapai persentase keberhasilan 100% dari program yang telah direncanakan. Beberapa capaian yang telah dilakukan antara lain:

### Perizinan Internal Lembaga

Perizinan lembaga internal dilakukan pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Negeri Semarang sebagai langkah awal sebelum melakukan komunikasi lebih jauh dengan pihak sasaran. Surat izin serta surat tugas melakukan pengabdian digunakan sebagai dasar hukum dan legalitas tim pengabdian untuk memberikan pengabdian berupa kegiatan pelatihan kepada anggota karang taruna kelurahan Ngijo Kecamatan Gunungpati di Kota Semarang.

### Perizinan dan Koordinasi dengan Kelurahan Ngijo

Tim pengabdian selanjutnya melakukan koordinasi dengan RT dan RW di Kota Semarang. Koordinasi ini dilakukan untuk memperoleh beberapa kesepakatan terkait dengan kegiatan selama proses pelatihan. Kesepakatan yang dimaksud juga mencakup tentang syarat dan ketentuan peserta pelatihan. Koordinasi ini menghasilkan beberapa kesepakatan mulai dari sebelum, selama, dan setelah kegiatan pelatihan dilaksanakan. Setelah proses diskusi dengan segala kendala dan keterbatasan yang ada, disepakati jumlah peserta dalam pelatihan ini adalah 20 orang. Kegiatan pelatihan dilaksanakan secara luring di Gedung Dekanat FIP lantai 3 selama 2 hari, yaitu pada tanggal 03 dan 10 Oktober 2021. Hal ini disepakati dengan mempertimbangkan kondisi pandemi yang mengijinkan dilaksanakan pelatihan tatap muka namun terbatas dan menerapkan protokol kesehatan yang ketat.

### Persiapan Pelatihan

Tim pengabdian telah merancang dan mempersiapkan kegiatan pelatihan sedemikian rupa sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa hal yang sudah dilakukan tim pengabdian untuk mendukung persiapan pelatihan adalah dengan menyusun sejumlah perangkat, yaitu: petunjuk teknis dan rundown kegiatan pelatihan, materi pelatihan, handout pelatihan, serta instrumen pre-test dan post-test. Segala kebutuhan peserta selama pelatihan juga sudah disiapkan semua tanpa terkecuali. Hal ini dilakukan dengan harapan saat hari pelatihan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini mempunyai tujuan untuk mengupayakan agar masyarakat memiliki

tidak lagi ada hal yang menjadi kendala lebih jauh.

**Pelatihan**

Proses kegiatan pelatihan dilaksanakan selama 2 hari secara luring (03 dan 10 Oktober 2021). Pelatihan dimulai dengan meminta peserta pelatihan untuk mengikuti pretest terlebih dahulu untuk melihat bagaimana pemahaman awal setiap peserta terhadap *career engagement*. Selanjutnya peserta mendapatkan bimbingan karier berkelanjutan untuk menciptakan peluang kerja. Kegiatan kemudian ditutup dengan pelaksanaan post-test untuk

melihat perbandingan peningkatan hasil capaian kegiatan yang dilakukan. Dokumentasi selama pelaksanaan pelatihan terangkum dalam gambar 1. Berdasarkan hasil pre-test dan post-test disimpulkan bahwa terjadi peningkatan pemahaman peserta sebelum dan setelah kegiatan dengan margin skor sebesar 11,14. Artinya terdapat perbedaan *career engagement* peserta setelah mendapatkan bimbingan karier berkelanjutan. Hasil peningkatan pemahaman tidak hanya secara kognitif tetapi juga kemampuan peserta dalam merencanakan kariernya setelah kegiatan bimbingan kelompok.



**Gambar 1:** Tim Memberikan Bimbingan Karier

Hasil dari kegiatan pelatihan dilakukan secara empirik dengan melakukan pre-test dan

post-test terhadap peserta kegiatan. Adapun hasilnya dijelaskan dalam tabel 1.

Rerata Pre-Test	Rerata Post-Test	Margin Skor
84,79	95,93	11,14

**Kendala dalam Kegiatan Pengabdian**

Selama pelaksanaan kegiatan pengabdian terjadi beberapa kendala. Kondisi pandemi menjadi salah satu faktor terbesar yang menyumbang adanya kendala selama pelaksanaan kegiatan berlangsung. Kendala yang dimaksud antara lain:

1. Kegiatan pengabdian yang dilaksanakan secara luring/ tatap muka di saat pandemi memang memiliki banyak tantangan dan strategi khusus agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik. Tim pengabdian telah merancang kegiatan pelatihan luring sedemikian rupa untuk meminimalisir adanya kemungkinan kendala yang terjadi. Namun berhubung meningkatnya kasus covid-19 di kota Semarang sehingga diterapkan PPKM level 4 sehingga rencana yang awalnya sudah dirancang sejak bulan Agustus harus mundur

dan menyesuaikan level PPKM yang diberlakukan. Setelah PPKM level 2 diberlakukan dan dirasa jumlah kasus covid-19 mulai turun, tim pengabdian segera berkoordinasi ulang dan menyepakati pelaksanaannya di bulan Oktober.

2. Waktu pelaksanaan yang dilakukan di malam hari karena sasaran kegiatan yang bervariasi rentang usia dan aktivitasnya menjadi tantangan juga dalam kegiatan ini. Berhubung saat pagi hari hingga sore hari ada peserta yang masih sekolah dan bekerja sehingga kesepakatan waktu kegiatannya hanya bisa dilakukan di hari Minggu malam hari. Waktu malam hari yang durasinya singkat dan rentan membuat peserta mengantuk menuntut tim pengabdian untuk peka dan responsif dengan berbagai strategi untuk menyikapinya.

3. Jumlah dan beberapa nama peserta yang hadir dalam kegiatan pengabdian sesi pertama dan sesi kedua ternyata berbeda. Hal ini dikarenakan variasi kegiatan dari peserta yang masih sekolah dan bekerja. Selain itu ada miskomunikasi antar anggota karang taruna sehingga beberapa nama dan jumlah anggota yang diusulkan untuk mengikuti kegiatan di sesi pertama dan kedua berbeda.

### Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilakukan dengan menganalisis hasil penugasan yang diberikan kepada peserta pelatihan serta form evaluasi hasil pasca kegiatan pengabdian. Semua aspek yang dimonitoring dan dievaluasi kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah bimbingan karier berkelanjutan dapat meningkatkan *career engagement* peserta. Artinya, tujuan kegiatan bimbingan karier berkelanjutan ini adalah agar peserta dapat memiliki keterikatan karier untuk melakukan eksplorasi diri dan informasi karier sehingga mampu menciptakan peluang karier di era digital ke depannya.

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui pencapaian peserta pelatihan dalam mengeksplorasi diri dan merencanakan karier ke depannya. Indikatornya meliputi:

1. Kemampuan peserta dalam mengidentifikasi profil dirinya yang meliputi bakat/ keahlian, minat dan karakter/ nilai pribadinya.
2. Kemampuan peserta ketika menentukan arah karier yang hendak dieksplorasi dan direncanakan ke depannya.
3. Kelengkapan peserta untuk mencari tahu berbagai informasi kariernya. Informasi karier ini berkaitan dengan tugas/ aktivitas kerja yang akan dijalannya, kualifikasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut, pandangan orang terhadap pekerjaan tersebut, gaji dari pekerjaan tersebut, metode perekrutan dalam pekerjaan tersebut, dan informasi tambahan lain yang dapat dikembangkan.

Merujuk pada paparan sebelumnya bahwa dalam pengabdian ini dilakukan secara luring/ tatap muka terbatas dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat. Kegiatan pengabdian ini dilakukan 2 sesi dengan metode diskusi materi serta bimbingan kelompok. Bimbingan kelompok sebagai salah satu layanan dalam program bimbingan dan konseling dipilih karena terbukti memiliki dampak positif dan

efektif dalam program pengembangan karier sebagaimana dibahas dalam penelitian Nengsih (2019), Hanggara, G. S. (2016). Haolah, S., et al (2020). Purnomo, C. (2014). Awaliyah, A. (2010). Sulistiyanti, D., et al (2020) dan sebagaimana di jabarkan oleh Supriatna, M., et al (2009).

Pada sesi pertama dilakukan diskusi dan brainstorming terkait materi bimbingan karier berkelanjutan dan menciptakan peluang karier di era digital. Pada sesi pertama ini peserta nampak antusias karena sebagian peserta baru pertama kali mengikuti kegiatan pelatihan karier yang sangat relevan dengan tantangan digital untuk membantu merencanakan arah karier yang lebih jelas.

Dinamika karier pada era disrupsi yang berubah-ubah turut menjadi prediktor perkembangan karier individu, dimana terdapat pertentangan dan pergeseran konsepsi karier menjadi lebih dinamis dan semakin bervariasi (De Vos, 2016). Fenomena yang terjadi saat ini, dinamika karier yang dinamis dan bervariasi membuat seseorang yang tidak siap pada perubahan menjadi ragu dan pada akhirnya menghadapi kesulitan dalam mengembangkan kariernya. Merujuk pada pendapat tersebut dapat dimaknai bahwa sangat penting bagi para pemuda untuk melakukan eksplorasi diri dan lingkungan kariernya sebagai upaya pengembangan kompetensi pribadi dan peningkatan kemampuan seiring perkembangan zaman. Dengan demikian, penting bagi generasi muda saat ini untuk senantiasa mengembangkan diri, sehingga tidak terbelenggu oleh zona nyaman yaitu kondisi statis menjalani pekerjaan sebagai rutinitas harian belaka (Nurdiansyah, Chepi. 2018).

Bimbingan karier berkelanjutan dipahami sebagai siklus, proses pengaturan diri (Lord & Maher, 1990) di mana pengalaman positif maupun negatif individu dapat dirasakan dan ditafsirkan oleh individu dan berbagai pihak yang terlibat, memberikan peluang individu untuk pembelajaran dinamis. Pada gilirannya, dengan mempertajam pemahaman individu tentang diri mereka sendiri, konteks pribadi dan organisasi/lingkungan kerja mampu memungkinkan individu untuk semakin terikat dan peduli pada kariernya, mampu beradaptasi, dan mampu memengaruhi lingkungan mereka. Pada akhirnya, bimbingan karier berkelanjutan ini memungkinkan mereka untuk secara terus-menerus memperbaiki persepsi tentang kecocokan karier-orang mereka dari waktu ke

waktu (Parasuraman, Greenhaus, & Linnehan, 2000).

Hasil evaluasi dan monitoring yang dilakukan secara umum dan sebagian peserta telah memenuhi indikator yang diharapkan. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa memang masih ada beberapa peserta yang masih mengalami kesulitan, terutama dalam menentukan arah karier yang hendak dieksplorasi. Ketika peserta diminta menuliskan profil dirinya secara lengkap kemudian mencocokkan dengan arah karier yang hendak dieksplorasinya terkadang kurang sesuai dan mendukung satu sama lain. Beberapa peserta masih ragu-ragu dalam melihat potensi yang dimilikinya, sehingga ketika diajak memikirkan jenis pekerjaan yang diminatipun masih acak dan belum sepenuhnya mempertimbangkan potensi diri yang dimiliki. Sebagian individu seperti ini tentunya perlu pendampingan lebih lanjut. Pendampingan yang dimaksud dapat menggunakan layanan bimbingan karir atau hingga layanan konseling individu. Layanan di maksudkan mereka dapat lebih mencocokkan tujuan-tujuan karier yang tidak menetap atau terus berubah-ubah sesuai dengan perkembangan dunia kerja (Rahman, A. 2020). Selain dilakukan evaluasi capaian pelatihan, juga dilakukan evaluasi terhadap kegiatan pelatihan secara keseluruhan. Secara umum peserta pelatihan memberi balikan yang positif, kegiatan dinilai sangat menyenangkan, fasilitator kreatif dalam mengembangkan kegiatan bimbingan kelompok yang kondusif. Peserta berharap agar kegiatan serupa dilaksanakan secara berkala dengan topik-topik lain sehingga mereka dapat terus mengikuti perkembangan ilmu dan memantapkan arah pilihan karier guna pengembangan kompetensi secara berkelanjutan

## SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan Abdimas pelatihan bimbingan karier berkelanjutan untuk menciptakan peluang kerja pada era digital untuk masyarakat secara umum terlaksana dengan baik sebagaimana yang direncanakan. Peserta pelatihan mengikuti dan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mengidentifikasi profil dirinya yang meliputi bakat/ keahlian, minat dan karakter/ nilai pribadinya; kemampuan menentukan arah karier yang hendak dieksplorasi dan direncanakan ke depannya; serta kelengkapan untuk mencari tahu berbagai informasi kariernya. Secara umum

peserta pelatihan memberi balikan yang positif, kegiatan dinilai sangat menyenangkan, fasilitator kreatif dalam mengembangkan kegiatan bimbingan kelompok yang kondusif. Peserta berharap agar kegiatan serupa dilaksanakan secara berkala dengan topik-topik lain sehingga mereka dapat terus mengikuti perkembangan ilmu dan memantapkan arah pilihan karier guna pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, N. (2021). Layanan Informasi Bimbingan dan Konseling Luar Sekolah Pada Remaja Panti Asuhan. *MATAPPA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 217-223. doi:<http://dx.doi.org/10.31100/matappa.v4i1.1057>
- Awaliyah, A. (2010). Meningkatkan Penyesuaian Diri Dalam Pemilihan Karier Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Pada Siswa Kelas XI Sma Negeri 14 Semarang Tahun Ajaran 2009/2010 (*Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang*).
- Ayu, I. W., Zulkarnaen, Z., & Fitriyanto, S. (2022). Budaya Digital Dalam Transformasi Digital Menghadapi Era Society 5.0. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Lokal*, 5(1), 20-25.
- De Vos, A., Dujardin J.M., Gielens, T, Meyers, C. 2016. Developing Sustainable Careers Across the Lifespan: European Social Fund Network on Career and AGE (Age, Generations, Experience). *Springer*.
- Ekasari, D. (2021). Teknik Experiential Learning Dalam Layanan Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Perencanaan Karier Peserta Didik. *Jurnal Guru Dikmen dan Diksus*, 4(2), 241-255.
- Hanggara, G. S. (2016). Keefektifan “proses guru” sebagai teknik bimbingan kelompok untuk meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan karier siswa SMK. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 1(4), 148-157.
- Haolah, S., Rohaeti, E. E., & Rosita, T. (2020). Penerapan Bimbingan Kelompok

- Teknik Role Playing Untuk Meningkatkan Kematangan Karier. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*, 3(1), 1-8.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 60-73.
- Lord, R. G., & Maher, K. J. 1990. Alternative information-processing models and their implications for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 15(1), 9–28.
- Mazaya Nur Afifah Rahman, A. (2020). Upaya Memantapkan Rencana Karier Melalui Layanan Bimbingan Karier Menggunakan Genogram Pada Peserta Didik Kelas Xi Madrasah Aliyah (Ma) Mathla'ul Anwar Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2019/2020 (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Mirawati, M. (2018). Penggunaan Layanan Bimbingan Kelompok Dan Kekompakan Kelompok Dalam Memantapkan Perencanaan Karir Siswa SMA Budi Agung Medan. *Jurnal Psikologi Kognisi*, 3(1), 14-28.
- Nagy, N., Froidevaux, A., & Hirschi, A. 2018. *Lifespan Perspectives on Careers and Career Development*. In B. Baltes, C. Rudolph, & H. Zacher (Eds.). *Work across the lifespan* (pp. 1–43). New York: Elsevier.
- Nengsih, N. (2019). Pengaruh layanan bimbingan kelompok terhadap perencanaan arah karier siswa SMA Pembangunan Laboratorium Universitas Negeri Padang. *AL-IRSYAD*, 7(1).
- Nurdiansyah, C. (2018). Analisa Semiotik Makna Motivasi Berkarya Lirik Lagu Zona Nyaman Karya Fourtweenty. *Jurnal Komunikasi*, 9(2), 161–167.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Linnehan, F. 2000. Time, person-career fit, and the boundaryless career. *Trends in Organizational Behavior*, 7, 63–78.
- Purnomo, C. (2014). Meningkatkan Pemahaman Studi Lanjut melalui Metode Debat Aktif dalam Layanan Bimbingan Kelompok. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 22(14), 1-11.
- Saragih, N. D. (2022, July). Menyiapkan Pendidikan Dalam Pembelajaran Di Era Society 5.0. Seminar Nasional 2022-NBM Arts.
- Sari, M. R., Barida, M., & Susilowati, N. (2022). Upaya Meningkatkan Identitas Vokasional Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Dengan Experiential Learning Pada Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Gombong. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(4), 3775-3778.
- Savickas & Porfeli (2012) Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. June 2012. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 80 (3): 661-673
- Sulistiyanti, D., & Fitria, E. (2020). Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok Teknik Permainan Simulasi Kartu Uno Terhadap Eksplorasi Karier. *PD ABKIN Jatim Open Journal System*, 1(2), 29-49.
- Supriatna, M., & Budiman, N. (2009). Bimbingan karier di smk. Dalam e-book. [http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR.\\_P\\_SIKOLOGI\\_PEND\\_DAN\\_BIMBINGAN/197102191998021-NANDANG\\_BUDIMAN/BIMBINGAN\\_KARIER\\_DI\\_SMK.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._P_SIKOLOGI_PEND_DAN_BIMBINGAN/197102191998021-NANDANG_BUDIMAN/BIMBINGAN_KARIER_DI_SMK.pdf)
- Van der Heijden, B. I. J. M. 2005. No one has ever promised you a rose garden. On shared responsibility and employability enhancing strategies throughout careers. Inaugural address Open University of the Netherlands. Heerlen: Open University of the Netherlands. Assen: Van Gorcum.
- Wang, X. S., Armstrong, M. E. G., Cairns, B. J., Key, T. J., & Travis, R. C. 2011. Shift work and chronic disease: The epidemiological evidence. *Occupational Medicine*, 61(2), 78–89.
- Winarsih, W., & Gufron, M. (2022). Pelaksanaan Program Bimbingan Dan Konseling Dalam Mencapai Kematangan Karier Siswa Kelas Xii Di Smk Negeri 1 Boyolangu Tulungagung. *Eduaintek: Jurnal*

MATAPPA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat

*Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1),  
82-101.  
[https://doi.org/10.47668/edusaintek.v9i1  
.40](https://doi.org/10.47668/edusaintek.v9i1.40)