

Penguatan Perencanaan Karier di Era Industri 5.0 melalui Pelatihan Career Planning bagi Mahasiswa, Guru, dan Dosen

Ira Agus Sofiana¹, Karyadi², Ogy Yan Hesta³

¹Fakultas Ilmu Pendidikan dan Tarbiyah, STAI Al Amanah Al-Gontory, Indonesia

²Bimbingan dan Konseling, SMK Negeri 1 Gunungputri, Indonesia

³Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial, Bimbingan Konseling, Universitas Indraprasta PGRI, Indonesia

[Email Author¹](mailto:Iraagussofiana@gmail.com) Iraagussofiana@gmail.com

Article History:

Received: 7 Maret 2025

Revised: 30 Maret 2025

Accepted: 20 Juni 2025

Published: 8 Juli 2025

Abstrak

Era Industri 5.0 menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu merencanakan karier secara strategis dan berkelanjutan. Pelatihan *Career Planning* ini dirancang untuk memperkuat kemampuan mahasiswa, guru, dan dosen dalam menyusun rencana karier yang adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Kegiatan dilaksanakan secara daring melalui *Zoom Meeting* dengan total peserta sebanyak 250 orang dari berbagai latar belakang pendidikan. Metode pelatihan meliputi paparan materi, studi kasus, diskusi interaktif, dan latihan penyusunan rencana karier. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman konsep perencanaan karier, keterampilan analisis potensi diri, serta pemahaman tren karier masa depan. Peserta juga mampu merumuskan langkah pengembangan diri secara lebih terarah berdasarkan potensi dan tujuan jangka panjang masing-masing. Pelaksanaan secara daring terbukti efektif menjangkau peserta dari wilayah yang luas, memfasilitasi pertukaran pengalaman lintas profesi, dan memberikan fleksibilitas waktu. Kegiatan ini diharapkan menjadi model replikasi di institusi pendidikan lain sebagai upaya penguatan literasi perencanaan karier dan peningkatan kesiapan sumber daya manusia menghadapi tantangan era Industri 5.0.

Kata Kunci: perencanaan karier, pelatihan, era Industri 5.0, mahasiswa, guru, dosen

How to cite:

Sofiana, I., Karyadi, & Hesta, O. Y. (2025). Penguatan Perencanaan Karier di Era Industri 5.0 melalui Pelatihan Career Planning bagi Mahasiswa, Guru, dan Dosen: Penguatan Perencanaan Karier di Era Industri 5.0 melalui Pelatihan Career Planning bagi Mahasiswa, Guru, dan Dosen. *Journal Volunteer Outreach, Innovation, and Community Empowerment (VOICE)*, 1(1).

Abstract

The Industrial 5.0 era demands human resources who not only possess technical skills but are also capable of strategically and sustainably planning their careers. This Career Planning training was designed to strengthen the ability of students, teachers, and lecturers to develop adaptive career plans in response to changes in the work environment. The program was conducted online via Zoom Meeting with a total of 250 participants from various educational backgrounds. The training methods included lectures, case studies, interactive discussions, and practical exercises in career plan development. Evaluation results showed a significant improvement in participants' understanding of career planning concepts, self-potential analysis skills, and knowledge of future career trends. Participants were also able to formulate more targeted personal development steps based on their potential and long-term goals. The online implementation proved effective in reaching participants from diverse regions, facilitating cross-professional experience sharing, and providing time flexibility. This activity is expected to serve as a replicable model for other educational institutions as an effort to enhance career planning literacy and improve human resource readiness in facing the challenges of the Industrial 5.0 era.

Keywords: career planning, training, Industrial 5.0 era, students, teachers, lecturers



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. © Year, Author(s).

PENDAHULUAN

Perkembangan era Industri 5.0 telah membawa perubahan signifikan pada lanskap dunia kerja, yang tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi, kolaborasi, dan inovasi yang tinggi (Breque, De Nul, & Petridis, 2021). Transformasi ini menekankan perlunya keseimbangan antara kemajuan teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan, sehingga setiap individu diharapkan memiliki perencanaan karier yang matang untuk tetap relevan dan kompetitif (Demir, 2022). Dalam konteks ini, perencanaan karier (*career planning*) menjadi salah satu keterampilan esensial yang perlu dimiliki sejak dini, baik oleh mahasiswa, guru, maupun dosen.

Bagi mahasiswa, perencanaan karier berperan penting dalam membantu mereka mengidentifikasi minat, bakat, serta jalur karier yang sesuai dengan potensi diri dan kebutuhan pasar kerja (Nota, Santilli, & Soresi, 2016; Gutara et al., 2025). Proses ini juga mendukung kesiapan mereka dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja yang semakin dinamis (Savickas, 2013). Sementara itu, guru memiliki peran strategis sebagai fasilitator bimbingan karier di sekolah, yang tidak hanya memberikan informasi karier, tetapi juga membimbing siswa dalam membuat keputusan yang tepat (Watts, 2015). Adapun dosen, sebagai pendidik di tingkat perguruan tinggi, dituntut untuk membekali mahasiswa dengan wawasan karier yang relevan dan terkini, serta menjadi *role model* dalam pengembangan profesional (Yusof et al., 2019).

Sayangnya, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa yang mengalami kebingungan dalam menentukan arah karier karena kurangnya informasi, keterampilan perencanaan karier, dan dukungan lingkungan (Guan et al., 2013; Lent & Brown, 2013). Guru dan dosen pun sering kali menghadapi keterbatasan pengetahuan terkait tren dunia kerja terbaru, sehingga strategi bimbingan yang diberikan belum optimal (Patton & McMahon, 2014). Kondisi ini menegaskan perlunya program pelatihan *career planning* yang tidak hanya memberikan pengetahuan konseptual, tetapi juga keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan.

Pelatihan *career planning* yang dirancang dalam kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam mengelola arah karier secara proaktif. Materi yang diberikan mencakup analisis diri, eksplorasi peluang karier, perumusan tujuan jangka pendek dan panjang, hingga penyusunan langkah strategis dalam mencapainya (Brown & Lent, 2019). Dengan melibatkan mahasiswa, guru, dan dosen secara bersama-sama, diharapkan akan tercipta sinergi dan jejaring yang dapat saling mendukung pengembangan karier di lingkungan pendidikan.

Kegiatan ini dilaksanakan sebagai bagian dari pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pemberdayaan SDM di bidang pendidikan. Harapannya, program ini dapat menjadi model penguatan kapasitas perencanaan karier yang adaptif terhadap tantangan era Industri 5.0, sehingga para peserta mampu berperan aktif dalam mempersiapkan generasi yang siap bersaing secara global.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan menggunakan metode pelatihan partisipatif berbasis *experiential learning*, yang menekankan keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran melalui pengalaman langsung, refleksi, dan penerapan keterampilan baru (Kolb, 2015). Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengembangkan kemampuan analisis diri, eksplorasi peluang, dan perencanaan karier yang komprehensif di era Industri 5.0. Pelatihan diselenggarakan secara daring melalui platform Zoom Meeting sehingga dapat menjangkau peserta

dalam jumlah besar dan beragam latar belakang, sekaligus memungkinkan interaksi dua arah secara efektif.

Sasaran kegiatan meliputi mahasiswa, guru, dan dosen, dengan jumlah peserta total 250 orang yang berasal dari berbagai institusi pendidikan. Pemilihan peserta dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan relevansi peran mereka dalam penguatan perencanaan karier. Mahasiswa diposisikan sebagai calon tenaga kerja yang memerlukan arahan karier yang jelas, guru sebagai fasilitator perencanaan karier di sekolah, dan dosen sebagai pengarah akademik serta pengembang kompetensi mahasiswa (Sugiyono, 2019).

Pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam empat tahap. Tahap pertama adalah persiapan, meliputi koordinasi dengan mitra, penentuan jadwal, penyusunan modul, serta persiapan media pembelajaran daring. Materi pelatihan mencakup konsep dasar perencanaan karier, teknik analisis diri, eksplorasi peluang karier, serta strategi mencapai tujuan karier yang efektif (Brown & Lent, 2019). Tahap kedua adalah pelaksanaan pelatihan melalui Zoom Meeting selama tiga jam, yang diawali dengan *ice breaking*, dilanjutkan pemaparan materi, sesi tanya jawab, dan latihan penyusunan *career map*. Tahap ketiga adalah pendampingan dalam *breakout room*, di mana peserta mendiskusikan rencana karier mereka dengan bimbingan fasilitator. Tahap keempat adalah evaluasi, yang dilakukan melalui pre-test dan post-test daring untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta, serta kuesioner kepuasan guna menilai kualitas materi, metode, dan fasilitator (Creswell & Creswell, 2018).

Data kuantitatif dari pre-test dan post-test dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui peningkatan skor pemahaman, sedangkan data kualitatif dari diskusi kelompok dan umpan balik dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, tantangan, dan rekomendasi (Braun & Clarke, 2012). Dengan rancangan ini, kegiatan diharapkan mampu membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan praktis yang dapat langsung diaplikasikan dalam perencanaan karier, sehingga berkontribusi pada penguatan kompetensi sumber daya manusia yang adaptif dan berdaya saing di era Industri 5.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelatihan *Career Planning* yang dilaksanakan secara daring melalui Zoom Meeting diikuti oleh 250 peserta yang terdiri dari mahasiswa, guru, dan dosen dari berbagai wilayah. Sebelum kegiatan dimulai, peserta mengikuti pre-test untuk mengukur tingkat pengetahuan awal terkait konsep perencanaan karier. Hasil pre-test menunjukkan bahwa mayoritas peserta (78%) berada pada kategori pengetahuan dasar, 17% pada kategori menengah, dan hanya 5% yang berada pada kategori tinggi.

Pelaksanaan pelatihan berlangsung selama tiga jam, diawali dengan sesi pembukaan dan *ice breaking* untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif. Pemaparan materi dibagi menjadi empat bagian: (1) pengenalan konsep perencanaan karier di era Industri 5.0, (2) teknik analisis diri untuk mengidentifikasi minat, bakat, dan nilai, (3) eksplorasi peluang dan tren karier masa depan, dan (4) strategi perencanaan langkah karier yang terukur. Setiap sesi dilengkapi dengan contoh studi kasus dan latihan interaktif.

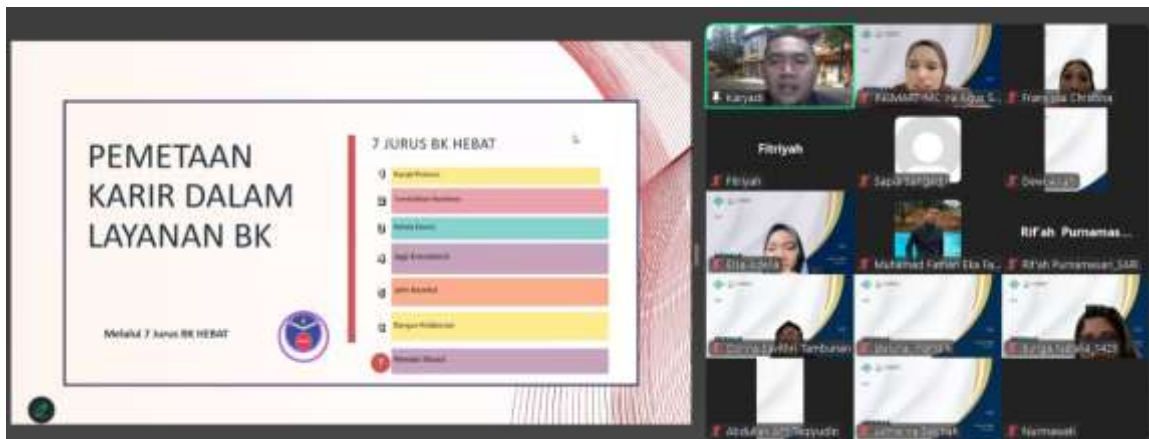
Setelah pemaparan materi, peserta dibagi ke dalam beberapa *breakout room* untuk berdiskusi dan menyusun peta karier pribadi dengan bimbingan fasilitator. Sesi ini memfasilitasi peserta untuk mengaitkan potensi diri dengan peluang karier yang relevan.

Post-test yang dilakukan di akhir pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan: 64% peserta berada pada kategori pengetahuan tinggi, 30% menengah, dan hanya 6% yang tetap berada pada kategori dasar. Selain itu, kuesioner kepuasan menunjukkan 92% peserta merasa materi yang

disampaikan relevan dan aplikatif, serta 89% peserta menyatakan pelatihan ini memotivasi mereka untuk menyusun rencana karier secara lebih sistematis.

Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam merencanakan karier secara signifikan. Peningkatan skor post-test mengindikasikan bahwa pendekatan pelatihan berbasis *experiential learning* efektif dalam mentransfer konsep dan keterampilan yang dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan tujuan pelatihan yang tidak hanya memberikan teori, tetapi juga membimbing peserta dalam praktik langsung penyusunan *career map*.



Gambar 1. Sesi Pemaparan Materi Career Planning

Keterlibatan aktif peserta melalui diskusi kelompok dan studi kasus nyata terbukti meningkatkan pemahaman mereka dalam menghubungkan potensi diri dengan peluang karier yang relevan. Guru dan dosen yang mengikuti pelatihan mengungkapkan bahwa metode ini dapat diadaptasi ke dalam proses bimbingan karier di sekolah dan perguruan tinggi. Sementara itu, mahasiswa merasa lebih percaya diri dalam menentukan arah karier karena telah memiliki gambaran langkah-langkah yang perlu ditempuh.

Penerapan pelatihan secara daring juga terbukti mampu menjangkau peserta dari berbagai daerah dengan efisiensi waktu dan biaya. Kendala teknis seperti gangguan koneksi internet dapat diminimalkan dengan penyediaan materi dalam bentuk *softcopy* dan rekaman sesi pelatihan.



Gambar 2. Sesi Diskusi

Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berfungsi sebagai transfer pengetahuan, tetapi juga menjadi sarana pembentukan mindset perencanaan karier yang terstruktur. Hal ini relevan dengan kebutuhan penguatan kompetensi sumber daya manusia di era Industri 5.0 yang menuntut kesiapan adaptasi, inovasi, dan penguasaan keterampilan masa depan.

SIMPULAN

Pelatihan *Career Planning* bagi mahasiswa, guru, dan dosen di era Industri 5.0 ini berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam merencanakan karier secara sistematis dan berbasis data. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada skor pengetahuan setelah pelatihan, disertai perubahan sikap dan motivasi untuk menerapkan perencanaan karier yang terarah.



Gambar 3. Sesi Grup Diskusi

Kegiatan ini juga membuktikan bahwa metode pembelajaran berbasis praktik langsung dan diskusi kelompok efektif dalam membantu peserta mengidentifikasi potensi diri, memahami tren karier masa depan, dan merumuskan langkah-langkah pengembangan diri yang relevan. Pelaksanaan secara daring memungkinkan jangkauan peserta yang luas dengan efisiensi waktu dan biaya, sekaligus memberikan fleksibilitas bagi peserta dari berbagai latar belakang.

Secara keseluruhan, pelatihan ini memberikan kontribusi positif bagi peningkatan literasi perencanaan karier di kalangan mahasiswa, guru, dan dosen, serta dapat direplikasi di berbagai institusi pendidikan sebagai strategi penguatan kesiapan sumber daya manusia menghadapi tantangan dan peluang di era Industri 5.0.

REFERENSI

- Braun, V., & Clarke, V. (2012). *Thematic analysis*. In H. Cooper (Ed.), *APA handbook of research methods in psychology* (pp. 57–71). American Psychological Association.
- Breque, M., De Nul, L., & Petridis, A. (2021). *Industry 5.0: Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*. European Commission.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Demir, K. A. (2022). The role of Industry 5.0 in sustainable development. *Sustainability*, 14(14), 8792. <https://doi.org/10.3390/su14148792>
- Gutara, M. Y., Rizanty, R., Kiranida, O., Wati, D. E., & Tatavianola, A. (2025). SEHAT: Teknik Praktis untuk Melepaskan Stres Karir dan Membangun Kualitas Hidup di Komunitas Oshibana NaraArt Bekasi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (ABDIRA)*, 5(3), 1322-1329.
- Guan, Y., et al. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (2nd ed., pp. 1–26). John Wiley & Sons.
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). A life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 4–19. <https://doi.org/10.1002/cdq.12037>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Sense Publishers.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Watts, A. G. (2015). Career guidance policy and practice: The evidence base from a European perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 91–104. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9292-2>
- Yusof, M. F., et al. (2019). Career adaptability among university students: A review of literature. *Journal of Technical Education and Training*, 11(3), 67–76.

