

# Analisis Prosedur Bimbingan Karier dan *Soft Skill* terhadap Kompetensi Karier Mahasiswa

Dyah Ayu Pradnya Paramitha  
Politeknik Pariwisata Batam, Indonesia

---

## INFO ARTIKEL

### *Riwayat Artikel:*

Diterima: 01-10-2020  
Disetujui: 31-12-2020  
Diterbitkan: 31-12-2020

---

### *Kata kunci:*

Bimbingan Karier  
Soft Skill  
Kompetensi

---

## ABSTRAK

**Abstract:** The goal of this research was to know analysis between career guidance procedures and soft skills on the career competencies of Batam Tourism Polytechnic student. This research used a quantitative descriptive research design with two way anova methods. Population in this research of was students seventh semester students of the Study Program of Culinary Management, Room Division Management, and Food and Beverage Management at Batam Tourism Polytechnic was 104 respondents. Sample in this research was 84 respondents that determined by using proportional random sampling technique. Data collection techniques using questions. The research shows that there was significant differences between career guidance procedures to the student career competences, significant differences between soft skills to the student career competencies, and significant interaction between the implementation of career guidance to the soft skills in determining student career competencies.

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan pelaksanaan prosedur bimbingan karier dan *soft skill* terhadap kompetensi karier mahasiswa. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan metode eksperimen semu dengan analisis varian dua arah. Populasi penelitian adalah 104 mahasiswa semester tujuh Program Studi Manajemen Kuliner, Manajemen Divisi Kamar, dan Manajemen Tata Hidang Politeknik Pariwisata Batam sebanyak 104 mahasiswa. Sampel penelitian sebanyak 84 responden yang ditentukan dengan teknik *proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan butir soal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara prosedur bimbingan karier terhadap kompetensi karier mahasiswa, terdapat perbedaan yang signifikan antara *soft skill* terhadap kompetensi karier mahasiswa, dan terdapat interaksi yang signifikan antara pelaksanaan bimbingan karier dan *soft skill* dalam menentukan kompetensi karier mahasiswa.

---

### *Alamat Korespondensi:*

Dyah Ayu Pradnya Paramitha  
Program Studi Manajemen Kuliner  
Politeknik Pariwisata Batam  
E-mail: [dyah36@gmail.com](mailto:dyah36@gmail.com)

---

## LATAR BELAKANG

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini semakin canggih disertai dengan tantangan era globalisasi yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memiliki kompetensi lebih dalam bidang keahlian yang ditekuni. Faktor tersebut menuntut lembaga pendidikan di Indonesia khususnya perguruan tinggi untuk mempersiapkan mahasiswanya dalam persaingan global. Pendidikan vokasi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menekankan proses pembelajaran dan upaya memberikan keterampilan terhadap mahasiswanya sehingga mampu mempertahankan eksistensinya di dunia global sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Perguruan tinggi vokasi memiliki beban yang cukup berat, karena dituntut untuk dapat menciptakan dan mengalokasikan mahasiswa lulusannya supaya dapat terserap oleh industri, dunia usaha, dan dunia kerja (IDUKA) secara tepat dan cepat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki

mahasiswa. Tidak sedikit alumni pendidikan vokasi yang belum bekerja, masa tunggu mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi menambah jumlah pengangguran terdidik di Indonesia. Pekerjaan lulusan perguruan tinggi pariwisata masih ada yang kurang relevan dengan bidang ilmu yang ditempuh selama kuliah. Hasil *survey* yang dilakukan di Politeknik Pariwisata Batam terhadap lulusan angkatan pertama, dari jumlah lulusan 22 mahasiswa sekitar empat mahasiswa atau 20% bekerja diluar bidang keahliannya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Sudrajat dkk (2019) menyebutkan belum ada kesesuaian lulusan dari sekolah tinggi dan universitas dengan kebutuhan dunia kerja dan dunia usaha. Faktor tersebut menyebabkan keahlian yang mahasiswa miliki tidak terpakai di tempat kerja sehingga mahasiswa belajar mulai dari awal untuk bisa mengikuti tuntutan pekerjaan. Upaya yang dapat dilakukan perguruan tinggi untuk mengurangi pengangguran terdidik adalah dengan pelaksanaan bimbingan karier.

Bimbingan karier merupakan upaya untuk mengenali dan memahami diri sendiri, dunia kerjanya, dan menyiapkan masa depan sesuai dengan yang diharapkan (Lestari, 2017). Bimbingan karier perlu dilaksanakan di perguruan tinggi vokasi karena dapat membantu mahasiswa dalam keberhasilan kompetensi kariernya. Dengan kata lain, bimbingan karier mempunyai kontribusi yang besar dalam perkembangan kompetensi karier mahasiswa. Pelaksanaan bimbingan karier di Politeknik Pariwisata Batam (BTP) terbilang masih tertinggal, tidak dilakukan secara periodik dan kurang terstruktur. Pelaksanaan bimbingan karier yang demikian dirasa kurang efektif dan efisien bagi peneliti dan kurang memberikan kontribusi pada mahasiswa dalam upaya manajemen dirinya.

Hirschi (2020) menjelaskan bahwa pelaksanaan bimbingan karier adalah memperlakukan mahasiswa seperti objek yang harus dianalisis meliputi aspek kemampuan, ketertarikan, dan kepribadiaannya untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan keperluan dunia kerja. Dik, dkk (2008) menyatakan dalam jurnal penelitiannya bahwa prosedur pengembangan karier memiliki potensi yang besar sebagai alat yang efisien dan fleksibel jika digunakan dalam praktik pengembangan karier. Pemilihan prosedur dalam pelaksanaan bimbingan karier sebaiknya disesuaikan dengan kondisi mahasiswa itu sendiri (Herr, 2008). Hal ini akan mempermudah mahasiswa dalam mengenali potensi dirinya, menerima pengetahuan tentang informasi karier, dan pengalaman karier selama pelaksanaan bimbingan karier.

Prosedur pelaksanaan bimbingan karier yang di laksanakan di Politeknik Pariwisata Batam tergolong pada prosedur instruksional yaitu bimbingan karier diintegrasikan dalam pembelajaran. Prosedur tersebut cenderung bersifat informatif, dan dilakukan ketika ada informasi mengenai pekerjaan, unit pengelola pengembangan karier bertugas menyampaikan informasi tersebut melalui *website* BTP dan grup *whatsapp*. Prosedur tersebut pada dasarnya bukanlah penyelenggaraan bimbingan karier, melainkan menerapkan prinsip-prinsip bimbingan karier yang terfokus pada pemberian informasi karier. Bimbingan karier tersebut yang peneliti jelaskan sebagai bimbingan karier secara instruksional.

Hal ini mendorong peneliti dalam melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan bimbingan karier tersebut. Salah satu alternatif solusi untuk memperbaikinya adalah dengan memilih dan menerapkan prosedur bimbingan karier yang sesuai dengan kondisi mahasiswa BTP sehingga kompetensi karier mahasiswa menjadi lebih optimal. Prosedur bimbingan karier yang diterapkan dalam penelitian ini adalah prosedur rencana pengembangan diri, prosedur substansial, dan prosedur instruksional. Mujiastuti, dkk (2017) menjelaskan bahwa rencana pengembangan diri merupakan dokumen yang dikerjakan oleh individu selama periode tertentu. Prosedur substansial adalah bentuk penyelenggaraan bimbingan karier melalui hubungan interpersonal (pembimbing dengan mahasiswa), metode pembimbingan dengan menggunakan portofolio. Portofolio merupakan kumpulan dari berbagai bukti dan rancangan analisis yang kritis, dokumentasi pembelajaran serta pengembangan diri mahasiswa selama pembelajaran (Romero. dkk, 2017). Prosedur yang ketiga adalah instruksional, prosedur tersebut yang diterapkan pada kelas kontrol. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil kompetensi karier mahasiswa yang diberi bimbingan dengan menggunakan prosedur rencana pengembangan diri, prosedur substansial, dan prosedur instruksional.

Penerapan prosedur bimbingan karier dikontrol dengan adanya variabel lain yakni *soft skill* yang dimiliki oleh mahasiswa, sehingga dapat diketahui pengaruhnya pada kompetensi karier mahasiswa. *Soft skill* pada dasarnya merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Dengan kata lain *soft skill* merupakan kualitas diri yang bersifat ke dalam dan ke luar (Muqowim, 2012). *Soft skill* sangat diperlukan dalam pemanfaatannya di dalam perencanaan dan proses pencarian pekerjaan dan kesuksesan meniti karier dalam pekerjaannya. Hal ini mengidentifikasi bahwa *soft skill* menentukan kecepatan lulusan mendapatkan pekerjaan, selain didukung oleh *hard skill*-nya (Utama, 2011).

Beberapa permasalahan yang terjadi pada pendidikan vokasi mengenai pelaksanaan bimbingan karier tersebut membuat peneliti perlu mempelajari lebih dalam mengenai penggunaan instrumen atau prosedur dalam pelaksanaan bimbingan karier dan tinjauan variabel *soft skill* mahasiswa, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman bagi unit pengelola pengembangan karier di Politeknik Pariwisata Batam, untuk merumuskan prosedur pengembangan, pemilihan, dan pemanfaatan prosedur pelaksanaan bimbingan karier yang tepat sehingga mahasiswa dapat memiliki kompetensi karier yang baik.

## METODE

Rancangan penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif eksperimen semu. Sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa Politeknik Pariwisata Batam sebanyak 104 mahasiswa. Sampel penelitian berjumlah 84 terdiri dari mahasiswa Program Studi Manajemen Kuliner, Manajemen Divisi Kamar, dan Manajemen Tata Hidang. Teknik pemilihan subjek penelitian ini dilakukan secara *proportional random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen tes. Tes digunakan untuk mengukur kompetensi karier mahasiswa dengan jumlah 22 butir soal dan untuk mengukur *soft skill* mahasiswa 34 butir soal. Indikator instrumen penelitian sebagai berikut.

**Tabel 1. Indikator Kompetensi Karier**

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kompetensi Karier	Karakteristik Pribadi	1. Karakteristik fisik
		2. Konsistensi/tanggapan terhadap situasi dan informasi
		3. Watak/karakter
	Pengetahuan	4. Kemauan belajar
		5. Persepsi
		6. Loyalitas
		7. Kreativitas
	Keterampilan	8. Pengendalian diri
		9. Tanggung jawab kolektif
		10. Tanggung jawab individu
		11. Mempertahankan prestasi
	Konsep Diri	12. Sikap
		13. Citra diri
		14. Kepercayaan
	Motif	15. Interaksi
		16. Emosi
		17. Hasrat
		18. Kebutuhan Psikologis

**Tabel 2. Indikator *Soft Skills***

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Soft Skill Mahasiswa	Interpersonal skill	1. Inisiatif
		2. Integritas
		3. Fleksibel
		4. Kritis
		5. Komitmen
		6. Kerjasama tim
		7. Kemauan belajar
	Intrapersonal Skill	8. Percaya Diri
		9. Kemampuan Komunikasi
		10. Motivasi
		11. Mandiri
		12. Manajemen waktu
		13. Dapat mengatasi stress
		14. Dapat diandalkan

Rumus penentuan sampel penelitian dilakukan secara proporsional dengan rumus Slovin, dengan presisi yang ditentukan sebesar 5% adalah sebagai berikut (Riduwan dan Sunarto, 2012).

$$n_i = N_i / N \cdot n$$

Keterangan:

$n_i$  = jumlah sampel per kelompok

$N_i$  = jumlah sampel seluruhnya

$N$  = jumlah populasi seluruhnya

$n$  = jumlah sampel seluruhnya

**Tabel 3. Tabel Penentuan Sampel**

No	Kelompok	Populasi	Sampel yang diambil
1	A	26	$= \frac{26}{104} \times 84 = 21$
2	B	26	$= \frac{26}{104} \times 84 = 21$
3	C	26	$= \frac{26}{104} \times 84 = 21$
4	D	26	$= \frac{26}{104} \times 84 = 21$
<b>Jumlah</b>		<b>104</b>	<b>84</b>

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan tes dilakukan dengan cara menyebarkan instrumen tes kepada mahasiswa Politeknik Pariwisata Batam pada saat sebelum maupun setelah diberikan perlakuan pelaksanaan bimbingan karier secara intensif oleh unit pengelola pengembangan karier. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif eksperimen semu menggunakan SPSS versi 25. Analisis varian dua arah digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara kompetensi karier pada masing-masing perlakuan. Perlakuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prosedur bimbingan karier di Politeknik Pariwisata Batam yang terdiri dari prosedur rencana pengembangan diri, prosedur substansial, dan prosedur instruksional.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil analisis disajikan pada Tabel 4 analisis varian dua arah ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan pelaksanaan prosedur bimbingan karier terhadap kompetensi karier, perbedaan *soft skill*

terhadap kompetensi karier mahasiswa, dan interaksi antara pelaksanaan prosedur bimbingan karier dan *soft skill* mahasiswa dalam menentukan kompetensi karier mahasiswa.

**Tabel 4. Perbedaan Kompetensi Karier Mahasiswa pada Pelaksanaan Bimbingan Karier dan *Soft Skill***

<i>Source</i>	<i>Type III Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Corrected Model</i>	1579,70 <sup>a</sup>	5	315,94	19,02	0,000
<i>Intercept</i>	444599,20	1	444599,20	26776,77	0,000
Bimbingan Karier	922,08	2	461,04	27,76	0,000
<i>Soft Skill</i>	159,72	1	159,72	9,62	0,003
Bimbingan Karier * <i>Soft Skill</i>	238,30	2	119,15	7,17	0,001
<i>Error</i>	1295,10	78	16,60		
<i>Total</i>	468500,00	84			
<i>Corrected Total</i>	2874,81	83			

Tabel 4 dapat diinterpretasikan bahwa nilai signifikansi untuk bimbingan karier sebesar  $0,000 < 0,005$  bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pelaksanaan bimbingan karier terhadap kompetensi karier mahasiswa. Nilai signifikansi *soft skill* sebesar  $0,003 < 0,005$  bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *soft skill* terhadap kompetensi karier mahasiswa. Nilai signifikansi untuk interaksi antara bimbingan karier dan *soft skill* sebesar  $0,001 < 0,005$  bahwa terdapat interaksi yang signifikan antara pelaksanaan bimbingan karier dan *soft skill* dalam menentukan kompetensi karier mahasiswa.

**Tabel 5. Rata-rata Nilai Prosedur Bimbingan Karier**

<b>Bimbingan Karier</b>	<i>Mean</i>	<i>Std. Error</i>	<i>95% Confidence Interval</i>	
			<i>Lower Bound</i>	<i>Upper Bound</i>
Rencana Pengembangan Diri	78,92	.788	77,35	80,49
Subtansial	72,08	.788	70,51	73,65
Instruksional	71,45	.778	69,90	73,00

**Tabel 6. Rata-rata Nilai *Soft Skill* Mahasiswa**

<i>Soft Skill</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Error</i>	<i>95% Confidence Interval</i>	
			<i>Lower Bound</i>	<i>Upper Bound</i>
<i>Intrapersonal Skill</i>	75,56	.576	74,41	76,71
<i>Interpersonal Skill</i>	72,75	.699	71,36	74,14

## Pembahasan

### *Analisis Kompetensi Karier Mahasiswa dengan Menggunakan Prosedur Rencana Pengembangan Diri, Subtansial, dan Instruksional*

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kompetensi karier mahasiswa antara prosedur bimbingan karier yang menggunakan prosedur rencana pengembangan diri, substansial, dan instruksional. Kompetensi karier mahasiswa yang paling tinggi dicapai oleh mahasiswa yang diberi perlakuan bimbingan karier dengan rencana pengembangan diri dengan nilai rata-rata 78,92. Powell, dkk (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa rencana pengembangan diri berguna dalam pemahaman diri (refleksi diri), perencanaan diri dan pengembangan diri dalam hal pendidikan dan pekerjaan. Sedangkan menurut Rothwell (2009) rencana pengembangan diri dihasilkan dari perbandingan antara kelebihan individu dengan kelemahannya, dan potensi yang ada pada individu untuk berkembang dalam rangka mencapai karier yang diharapkan. Oleh karena itu prosedur bimbingan dengan penerapan rencana pengembangan diri perlu diterapkan pada mahasiswa dengan didampingi oleh dosen bimbingan karier atau konselor (Lawton dan Purnell, 2009).

Pelaksanaan pengembangan diri dalam proses bimbingan karier dengan cara membentuk watak dan kepribadian mahasiswa melalui kegiatan pelayanan bimbingan karier. Kegiatan tersebut sebaiknya

bersifat terprogram oleh unit pengelola pengembangan karier. Marmawi (2009) menjelaskan bahwa pengembangan diri adalah suatu proses dalam meningkatkan kemampuan atau potensi, kepribadian, dan sosial emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang. Penelitian Juwitaningrum (2013) diperoleh hasil bimbingan karier terbukti efektif dalam meningkatkan kematangan karier siswa.

#### ***Analisis Kompetensi Karier Mahasiswa yang memiliki Interpersonal Skill dan Intrapersonal Skill***

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kompetensi karier mahasiswa yang memiliki *interpersonal skill* dan *intrapersonal skill*. Kompetensi karier mahasiswa yang paling tinggi dicapai oleh mahasiswa yang memiliki *intrapersonal skill* dengan nilai rata-rata 75,56. *Interpersonal skill* yaitu kemampuan untuk mengenal dan mengendalikan diri sendiri (Ariwibowo, 2005). Kompetensi ini terdiri dari: percaya diri, kemampuan komunikasi, motivasi, mandiri, manajemen waktu, dapat mengatasi stress, dan dapat diandalkan (Zaman, 2012). *Soft skill* memiliki pengaruh yang positif terhadap kompetensi mahasiswa, hasil tersebut mengindikasikan semakin baik *soft skill* maka akan semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa. Hal ini di dukung hasil penelitian oleh Bardi (2014) bahwa *soft skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi mahasiswa.

Penguasaan *soft skill* merupakan esensi kompetensi yang harus dikuasai dan terukur melalui unjuk kerja selama pembelajaran. Namun pada kenyataannya, sebagian besar mahasiswa belum memiliki kemauan untuk berbuat yang terbaik atau semaksimal mungkin, melainkan mahasiswa hanya sekedar memenuhi tugas saja. Misalnya ketika diberi tugas oleh dosen, mahasiswa hanya mengerjakan seperlunya saja atau yang standar saja tanpa ada keinginan berbuat lebih dari standar. Disinilah *soft skill* benar-benar berperan dalam kehidupan mahasiswa, saat masih menjadi mahasiswa maupun ketika sudah lulus dari perguruan tinggi tersebut. Pada kenyataannya pelaksanaan kurikulum di Politeknik Pariwisata Batam memberikan lebih sedikit *soft skill* dari pada yang dilakukan perusahaan.

*Soft skill* lebih didominasi oleh komponen kepribadian individu sehingga prosedur pengukurannya sedikit berbeda dengan pengukuran komponen abilitas individu. Oleh karena itu pengukuran *soft skill* akan mengarah pada karakteristik yang sifatnya internal dan nyata pada diri individu. Pengukuran kepribadian terbagi menjadi dua jenis yaitu pelaporan diri (*self report*) dan proyeksi (Widhiarso, 2009). Pada penelitian ini menggunakan pengukuran *selfreport* dimana pengukuran ini dilakukan oleh siswanya sendiri, pengukuran ini menghasilkan sejumlah jawaban dari individu yang menunjukkan tingkat *soft skill* yang dimiliki.

#### ***Analisis Interaksi antara Prosedur Bimbingan Karier dan Soft Skill Mahasiswa terhadap Kompetensi Karier***

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat interaksi yang signifikan antara prosedur bimbingan karier yang digunakan dan *soft skill* mahasiswa terhadap kompetensi karier dengan nilai signifikansi 0,001. Artinya penggunaan prosedur bimbingan karier yang menggunakan prosedur rencana pengembangan diri, substansial, dan instruksional dengan *soft skill* mahasiswa (*interpersonal* atau *intrapersonal*) menghasilkan perbedaan kompetensi karier pada mahasiswa tersebut. Hasil pengujian lanjutan pada Tabel 5 dan 6 menyebutkan bahwa mahasiswa yang dibimbing dengan prosedur rencana pengembangan diri dengan *intrapersonal skill* memiliki keunggulan dalam kompetensi karier yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata 78,92 dan 75,56. Hal ini karena keefektifan implementasi rencana pengembangan diri tidak berlaku pada semua mahasiswa (Raiker, 2010). Upaya meningkatkan kompetensi karier dilakukan dengan penggunaan prosedur bimbingan karier rencana pengembangan diri dengan memaksimalkan *soft skill* mahasiswa. Dengan demikian, dosen bimbingan karier dapat mengkondisikan mahasiswa sehingga dapat dengan mudah mengontrol pelaksanaan bimbingan karier. Penggunaan rencana pengembangan diri sebaiknya diberikan pada mahasiswa dengan *intrapersonal skill* dominan sehingga konselor atau dosen bimbingan karier mendorong mahasiswa agar berada pada orientasi yang tepat. Hal ini perlu dilakukan karena prosedur bimbingan karier tersebut akan lebih meningkatkan kompetensi karier mahasiswa. Kompetensi karier mahasiswa yang baik menunjukkan bahwa mahasiswa tersebut memiliki kemampuan dalam merencanakan, memilih serta menentukan pilihan karier yang diminati dan sesuai dengan kompetensinya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan antara lain (a) terdapat perbedaan yang signifikan antara prosedur bimbingan karier terhadap kompetensi karier mahasiswa, (b) terdapat perbedaan yang signifikan antara *soft skill* terhadap kompetensi karier mahasiswa, dan (c) terdapat interaksi yang signifikan antara pelaksanaan bimbingan karier dan *soft skill* dalam menentukan kompetensi karier mahasiswa.

### Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka dapat disampaikan beberapa saran antara lain ditujukan kepada unit pengelola pengembangan karier bahwa pemilihan prosedur rencana pengembangan diri lebih tepat diterapkan pada mahasiswa BTP dengan *intrapersonal skill* dominan, sehingga konselor atau dosen bimbingan karier mendorong mahasiswa agar berada pada orientasi yang tepat sehingga mahasiswa dapat memiliki kompetensi karier yang baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ariwibowo. (2005). *Serial Manajemen Diri*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Perkasa.
- Bardi. (2014). Pengaruh *Soft Skill* terhadap Keterampilan Siswa. *Jurnal Pendidikan UNS*, 1(1): 1-11.
- Dik, B. J., Sargent, A. M., Steger, M. F. (2008). Career Development Strivings: Assessing Goals and Motivation in Career Decision-Making and Planning. *Journal of Career Development*, 35(1): 23-41.
- Herr, E. L. (2008). *Social Contexts for Career Guidance Throughout the World: International Handbook of Career Guidance*. USA: Springer Science + Business Media.
- Hirschi, A. (2020). Whole-Life Career Management: A Counseling Intervention Framework. *The Career Development Quarterly*. 68(March): 2-17.
- Juwitaningrum, I. (2013). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK. *Jurnal Psikopedagogia Bimbingan dan Konseling*, 2(2): 132-147.
- Lawton, M. & Purnell, E. (2010). 1, 2, 3 - A journey of PDP at the University of Wolverhampton. *Journal of Learning Development in Higher Education*, 2(November): 1-12.
- Lestari, I. (2017). Meningkatkan Kematangan Karier Remaja Melalui Bimbingan Karier Berbasis Life Skills. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 3(1): 17-27.
- Marmawi. (2009). Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 1(2): 173-179.
- Mujiastuti, R., Meilina, P., & Pramudijaji, A. I. (2017). Penggunaan Metode AHP dalam Menentukan Individual Development Plan untuk Mengukur Kompetensi Teknis Pekerja. *Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informatika dan Komputer*, 7(2): 1-10.
- Muqowim. (2012). *Pengembangan Soft Skill Guru*. Jakarta: Pedagogia.
- Powell, R. A., Honey, P. L., & Symbaluk, D. G. (2013). *Introduction to Learning and Behavior (ed.4th)*. Belmont: Wadsworth.
- Raiker, A. (2010). An Investigation Into the Undergraduate Dissertation Tutorial as a Personal Development Planning (PDP) Process to Support Learner Development. *Journal of Learning Development in Higher Education*, 3(1): 1759-1767.

- Riduwan & Sunarto. (2012). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Romero, L., Milagros, G., & Caliusco, M. L. (2017). Semantic Modeling of Portfolio Assessment in e-Learning Environment. *Journal Advances in Science, Technology and Engineering Systems*. 2(1): 149-156.
- Rothwell, W. J. (2009). *Effective Succession Planing: Ensuring Leadershhip Continuity and Building Talent from Within. Fourth Edition*. Washington, D.C: American Management Association.
- Sudrajat, D., Achdisty, M., Kurniasih, N., Roslina, Parwito, Mulyati, S., Purnomo, A., & Sallu, S. (2019). The Implementation of Innovation in Educational Technology to Improve the Quality of Website Learning in Industrial Revolution Era 4.0 Using Waterfall Method. *Journal of Physics: Conference Series*, 1364(2019): 1-6.
- Utama, I. M. S. (2011). *Konsep Pengembangan Panduan Evaluasi Pengembangan Soft Skill Mahasiswa melalui Proses Pembelajaran di Universitas Udayana* dalam <http://docplayer.info/215048-Konsep-pengembangan-panduan-evaluasi-pengembangan-soft-skills-mahasiswa-melalui-proses-pembelajaran-di-universitas-udayana.html>. Diakses 8 Agustus 2020.
- Widhiarso, W. (2009). *Evaluasi Pembelajaran Mata Kuliah Umum Kependidikan*. Makalah disajikan pada Kegiatan Seminar dan Sarasehan, Yogyakarta: 14 Februari 2009.
- Zaman, S. (2012). *Buku Pintar Soft Skill*. Jakarta: Media Perubahan.