

Program Bimbingan Karier Berbasis *Transferable skills* untuk Meningkatkan Kematangan Karier Mahasiswa

Ayong Lianawati¹, Muwakhidah², Ananda Dea Saputri³
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email: ayong@unipasby.ac.id¹, muwakhidah@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Bimbingan karier berbasis *transferable skills* dibutuhkan agar mahasiswa tidak membatasi pilihan karirnya dan lebih yakin dengan pilihan karier. *Transferable skills* merupakan keterampilan umum yang dibutuhkan untuk dapat bertahan di dunia kerja saat ini. Tujuan dari penelitian ini untuk merancang dan mengujikan program bimbingan karier berbasis *transferable skills* untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *quasi experiment*. Penelitian dilakukan pada mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Sampel penelitian dipilih secara random, dan mengambil 20% populasi penelitian. Pengumpulan data menggunakan dua alat yaitu *Transferables Skills Analysis* dan Skala Kematangan Karier. Penelitian ini menunjukkan adanya perubahan yang signifikan dari kematangan karier mahasiswa. Hasil uji -t memenuhi kriteria penolakan H₀. Nilai Sig. (2-tailed) = 0.00 dan $t_{stat} = 59.500$ mengindikasikan bimbingan karier berbasis *transferable skills* efektif dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

Kata kunci: bimbingan karier, *transferable skills*, kematangan karier

ABSTRACT

Career guidance based on transferable skills is needed so that students do not limit their career choices and are more confident in their career choices. Transferable skills are general skills needed to survive in today's world of work. The aim of this research is to design and test a career guidance program based on transferable skills to increase student career maturity. This research uses a quantitative approach using a quasiexperiment method. The research was conducted on students at PGRI Adi Buana University, Surabaya. The research sample was chosen randomly, and took 20% of the research population. Data collection uses two tools, namely Transferable Skills Analysis and Career Maturity Scale. This research shows a significant change in student career maturity. The t-test results meet the H₀ rejection criteria. Sig value. (2-tailed) = 0.00 and $t_{stat} = 59.500$ indicates transferable skills-based career guidance is effective in increasing student career maturity.

Keywords: Career guidance, transferable skills, career maturity

PENDAHULUAN

Transferable skills merupakan isu global dalam pengembangan karier, terutama bagi lulusan perguruan tinggi. Mengembangkan keterampilan yang dapat ditransfer diperlukan untuk mempersiapkan karier yang berkelanjutan bagi lulusan perguruan tinggi. Keterampilan yang dapat ditransfer mendukung proses adaptasi, inovasi, kreativitas, kolaborasi, dan kemampuan bekerja lintas disiplin. Saat ini, lulusan perguruan tinggi harus mampu

melakukan berbagai pekerjaan yang mungkin belum dilatih selama masa studinya. Suryahadikusumah (2022) menjelaskan, kurikulum MBKM saat ini memungkinkan siswa untuk mengeksplorasi karir lintas disiplin ilmu.

Pendidikan konselor yang profesional, membutuhkan perolehan keterampilan yang dapat ditransfer yang penting untuk menjadi seorang konselor profesional. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa kompetensi konseling dapat digunakan di luar konseling sebagai pemimpin yang melayani dalam lingkungan organisasi, dan kompetensi ini berfungsi sebagai keterampilan yang dapat ditransfer dalam berbagai peran kepemimpinan dan manajerial (Prasath et al., 2021). Penelitian Ilahi et.al (2022) menjelaskan bahwa sebagai calon konselor, siswa bimbingan dan konseling harus memiliki keterampilan dasar (komunikasi, mengelola informasi, berhitung, pemecahan masalah), keterampilan manajemen diri (tanggung jawab, berperilaku positif, kemampuan beradaptasi), dan keterampilan kerja tim.

Rahmawati et al (2020) memaparkan bahwa 74% Generasi Z di Indonesia masih bergantung pada orang tua dalam menentukan pilihan karier. Kesesuaian jurusan dengan pekerjaan juga menjadi permasalahan, sebagaimana disampaikan Mendikbud bahwa hanya 27% lulusan yang bekerja pada bidang studi sains. Fakta lain menunjukkan bahwa Generasi Z terkesan kekanak-kanakan dan belum dewasa sehingga berdampak pada pengembangan diri dan kariernya (Ryndak & Saldaeva, 2020). Dengan permasalahan tersebut, penyusunan rencana karir merupakan bagian yang perlu dipersiapkan dalam pendidikan tinggi.

Wirastania et.al (2022) meyakini bahwa fokus bimbingan karir yang diberikan terdiri dari kemampuan merencanakan, mengembangkan, dan menyelesaikan berbagai permasalahan terkait karir serta memberikan pemahaman tentang pekerjaan dalam suatu jabatan. Dalam konsep lain, bimbingan karir juga menitikberatkan pada pengembangan kompetensi karir. Darmawani & Suryahadikusumah (2021) menjelaskan kompetensi karir diperlukan untuk bersaing dan bertahan dalam dunia kerja yang dinamis dan berfluktuasi serta akan mendukung individu dalam mencapai tahapan pengembangan karir. Dalam penelitian Argyropoulou & Kaliris (2018) menceritakan perkembangan terkini menunjukkan bahwa bimbingan karir telah mengalami pergeseran orientasi dari pengambilan keputusan karir menjadi pengelolaan karir.

Holmes (2013) menekankan bahwa pemahaman individu tentang keterampilan yang dapat ditransfer dapat memperkuat pengembangan karir yang positif dan antusiasme untuk belajar sepanjang hayat. Kerangka konten keterampilan yang dapat ditransfer yang menjadi dasar pengembangan program bimbingan karir mengikuti kerangka yang dirumuskan oleh

UNICEF, meliputi 1) pemecahan masalah, 2) negosiasi, 3) pengelolaan emosi, 4) empati, dan 5) keterampilan komunikasi. Rumusan ini merupakan rumusan keterampilan yang relevan dengan dinamika dunia karir saat ini. Disarankan untuk mengembangkan program bimbingan karir berdasarkan keterampilan yang dapat ditransfer sehingga calon lulusan dapat mengelola pilihan karir mereka dengan lebih efektif.

Transferable skills merupakan kemampuan dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam berbagai pekerjaan dan jenjang karir serta berkaitan dengan pengembangan karir peserta didik di era disrupsi. Ramos et. al (2013) mendefinisikan transferable skillss sebagai keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam segala bidang. Adapun Suryahadikusumah et.al (2022) menganjurkan transferable skillss sebagai bagian dari bimbingan karir untuk membekali lulusan dengan sikap dan keterampilan penting untuk transisi dari dunia akademik ke dunia kerja.

Penelitian terkait bimbingan karir pada umumnya menitikberatkan pada proses perencanaan karir, sedangkan pengembangan keterampilan karir tetap perlu dilakukan. Nasution (2019) menyatakan bahwa permasalahan utama yang dialami lulusan setelah lulus adalah cenderung membatasi pilihan karirnya; hal ini didukung oleh faktor skill yang terbatas pula. Oleh karena itu, para peneliti semakin percaya diri dalam merancang bimbingan karir yang fokus pada pengembangan keterampilan umum dalam bekerja (transferable skills) agar lulusan dapat lebih siap dan memiliki pilihan karir yang lebih luas.

Peneliti mengambil kesempatan ini karena belum menemukan pengembangan program bimbingan karir yang berorientasi atau mengandung transferable skills. Umumnya, program bimbingan karir berfokus pada eksplorasi pilihan dan perencanaan karir. Peneliti akan merancang program bimbingan karir dengan konten transferable skillss dan mengujinya untuk memperkuat kematangan karir siswa bimbingan dan konseling.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, adapun metode yang digunakan adalah *quasi experiment*. Metode tersebut dipilih untuk melakukan pengujian terhadap rancangan program bimbingan karir berbasis *transferable skills* dalam meningkatkan kematangan karir. Pengumpulan data kuantitatif menggunakan dua alat yaitu *Transferables Skills Analysis* dan Skala Kematangan Karir.

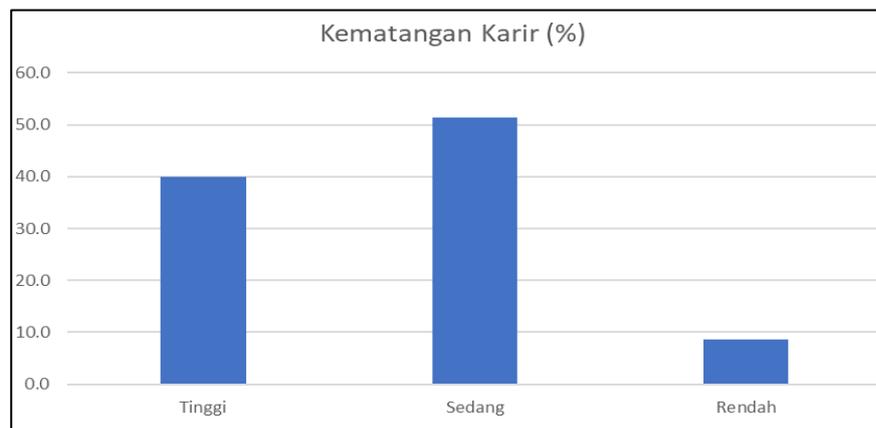
Transferable Skills Analysis (TSA) merupakan alat untuk memetakan muatan *transferable skills* yang akan dikembangkan dalam program bimbingan karir. Keterampilan

yang diukur melalui TSA antara lain 1) *Communication Skills*, 2) *Management Skills*, 3) *Numerical Skills*, 4) *Creativity Skills*, 5) *Social Skills*, 6) *Critical Thinking Skills*, dan 7) *Business Skills*. Skala Kematangan Karir digunakan untuk melakukan *pre test* dan *post test* terkait level kematangan karir. Skala Kematangan Karir yang digunakan mengukur dimensi kematangan karir yang dikemukakan oleh Savickas yaitu 1) kesadaran pada pilihan karir, 2) kontrol diri pada pilihan karir, 3) eksplorasi diri dan pilihan karir, dan 4) keyakinan pada pilihan karir.

Penelitian dilakukan pada mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Semester 8 yang berjumlah sekitar 820 Mahasiswa. Sampel penelitian akan dipilih secara random, dan mengambil 20% populasi penelitian. Hal tersebut dilakukan agar pelaksanaan program bimbingan karir dapat dilakukan secara terfokus, dibandingkan dengan jumlah peserta bimbingan yang sangat banyak. Alur penelitian yang dilakukan mengikuti alur *quasi experiment* yang dikemukakan oleh Creswell, yaitu 1) tahap persiapan, 2) tahap pelaksanaan intervensi, dan 3) tahap evaluasi dan pelaporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan bimbingan karir, peneliti melakukan pengumpulan data terkait profil kematangan karir mahasiswa. Hasil pengumpulan data awal adalah sebagai berikut



Gambar 1. Profil Kematangan karir sebelum bimbingan

Berdasarkan data pada grafik di atas diketahui bahwa 40 % mahasiswa pada sampel penelitian memiliki kematangan karir yang tinggi, 51.4 % Mahasiswa memiliki kematangan karir sedang, dan 8.6 % Mahasiswa memiliki kematangan karir yang rendah. Secara umum Mahasiswa masih belum memiliki kematangan karir yang baik, mereka masih memerlukan pendampingan dan pemberian informasi untuk menguatkan rencana dan karir yang sudah dimiliki terkaire pasca studi. Dengan demikian peneliti perlu

melakukan bimbingan karir berbasis *transferable skills*.

Sebagai dasar perumusan program bimbingan karir berbasis *transferable skills*, peneliti melakukan pengukuran terhadap ketercapaian *transferable skills* mahasiswa. Pengukuran menggunakan skala yang berisi tujuh section yang mengukur ketujuh *transferable skills*. Pada setiap section berisi daftar aktivitas, tugas, atau keahlian yang mungkin mampu dilakukan oleh mahasiswa. Mahasiswa membayangkan dan menanggapi pada kolom jawaban yang disediakan. Mahasiswa hanya membutuhkan waktu sekitar 15 menit untuk mengisi instrument. Adapun hasil pengukuran adalah sebagai berikut.

a. Kemampuan Komunikasi

Mayoritas responden (85.14 %) merasa mampu menampilkan kemampuan komunikasi dengan sangat baik. Mahasiswa yakin untuk dapat melakukan komunikasi secara lisan maupun tulisan, dapat menyamoaikan pendapat dengan baik, serta mampu menyimak informasi dengan baik. Sebagian lainnya masih ragu dengan kemampuan komunikasi. Keterampilan yang dirasa belum dapat memenuhi ekspektasi adalah keterampilan dalam melakukan presentasi dan terlibat aktif dalam diskusi).

b. Kemampuan Management

Mayoritas responden (73.9%) meyakini dapat menunjukkan kemampuan manajerial dengan baik. Kemampuan manajerial yang diyakini dapat ditampilkan dengan baik adalah kemampuan untuk melakukan koordinasi, dan bekerja dalam sebuah tim. Keterampilan yang belum memadai untuk ditampilkan adalah dalam bernegosiasi, dan mengambil keputusan.

c. Kemampuan Numerikal

Kemampuan numerikal belum merata dimiliki oleh responden. Hanya 31.3% Responden yang mampu menampilkan kemampuan numerical dengan baik. Kemampuan numerical yang secara umum dapat ditampilkan oleh responden adalah kemampuan dalam membuat penganggaran. Adapun keterampilan yang belum dapat ditampilkan oleh responden adalah dalam melakukan analisis dan memahami data numerik. Hal ini menjadi tantangan karena dunia kerja saat ini lebih banyak berbasis data.

d. Kemampuan Berpikir Kreatif

Kemampuan berpikir kreatif dimiliki oleh sebagian besar responden (53%),

sedangkan sisanya masih ragu dengan kemampuan berpikir kreatif. Umumnya responden berani untuk berpikir secara out of the box, terutama dalam pekerjaan yang berkaitan dengan visualisasi. Namun demikian, kemampuan berpikir kreatif dalam menghadapi permasalahan dan menyampaikan ide-ide segar masih perlu dikembangkan lagi kepada mahasiswa.

e. Kemampuan Sosial

Kemampuan sosial merupakan kemampuan yang paling banyak dimiliki oleh responden, yaitu 84.3%. Sesuai dengan kemampuan manajerial, responden dapat bekerjasama dalam sebuah tim kerja, bekerja dengan orang yang berbeda latar, serta mampu menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja, Keterampilan yang perlu dikuatkan pada responden adalah mampu menengahi konflik.

f. Kemampuan Berpikir Kritis

Kemampuan berpikir kritis secara umum telah dimiliki oleh responden. Responden mampu untuk melakukan evaluasi dengan baik, dan melakukan penelusuran terhadap informasi yang diperoleh. Sebagian responden masih ragu dengan kemampuan berpikir kritis mereka. Kemampuan yang masih dirasa kurang adalah dalam melakukan pertimbangan dan mengambil keputusan.

g. Kemampuan Bisnis

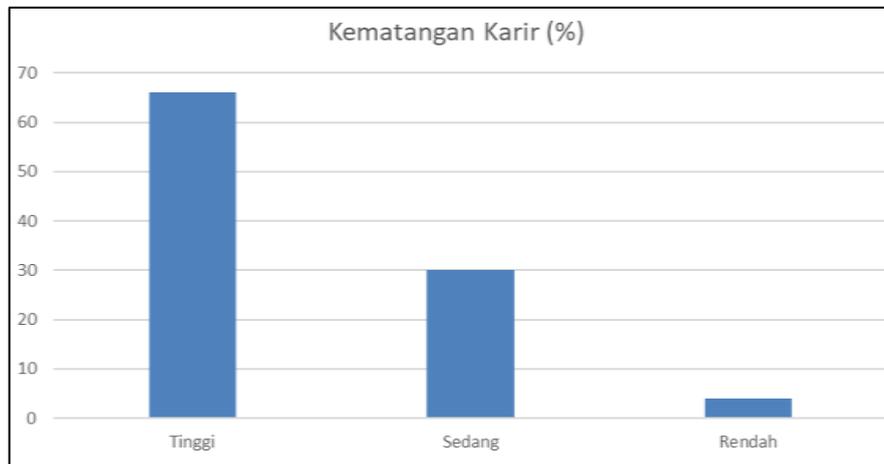
Kemampuan dalam melakukan kegiatan bisnis umumnya dimiliki oleh responden. Responden dapat bekerja sesuai dengan penganggaran, melakukan pengarsipan dengan baik. Responden tidak begitu mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer dalam bekerja. Namun umumnya responden masih lemah dalam membuat perencanaan (proposal) dan mengelola kegiatan.

Bimbingan karir berbasis *transferable skills* dibutuhkan agar mahasiswa tidak membatasi pilihan kariernya dan lebih yakin dengan pilihan karier. *Transferable skills* merupakan keterampilan umum yang dibutuhkan untuk dapat bertahan di dunia kerja saat ini. *Transferable skills* merupakan kemampuan dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam berbagai pekerjaan dan jenjang karir serta berkaitan dengan pengembangan karir mahasiswa di era disrupsi.

Bimbingan karir berbasis *transferable skills* berorientasi pada proses adaptasi individu pada aspirasi karir yang dimiliki. Pertama, mahasiswa menganalisis penguasaan terhadap *transferable skills* yang dimiliki. Selanjutnya mereka berdiskusi dan membuat penyesuaian pada rencana karir yang dimiliki, serta Menyusun strategi

pengembangan diri agar mampu memasuki dunia kerja yang dinamis.

Setelah dilakukan bimbingan karir, peneliti melakukan pengumpulan data kembali terkait profil kematangan karir mahasiswa. Hasil pengumpulan data akhir adalah sebagai berikut



Gambar 2. Profil Kematangan Karir setelah Bimbingan

Berdasarkan data pada grafik di atas diketahui bahwa 66 % mahasiswa pada sampel penelitian memiliki kematangan karir yang tinggi, 30 % mahasiswa memiliki kematangan karir sedang, dan 4 % mahasiswa memiliki kematangan karir yang rendah. Secara umum Mahasiswa sudah memiliki perkembangan kematangan karir yang baik, mereka sudah mampu mengeksplorasi pilihan karir, mempertimbangkan dengan matang keterampilan yang menunjang pilihan tersebut, memiliki perencanaan pengembangan diri untuk memudahkan mereka menjalani pilihan karir, serta menyiapkan diri untuk memasuki bidang karir dengan menyiapkan cv resume dengan baik. Dengan demikian bimbingan karir berbasis *transferable skills* dapat meningkatkan kematangan karir mahasiswa.

Perubahan kematangan karir mahasiswa sebagai hasil dari bimbingan karir berbasis *transferable skills* disajikan pada hasil analisis deskriptif *pre test* dan *post test*. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini

Tabel 1. Perbandingan Kematangan Karir setelah dan sebelum bimbingan

Career Maturity	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
CM_Pre	164	95	135	114.71	8.274
CM_Post	164	107	146	126.74	8.526

Tabel 1 menunjukkan bahwa ada perubahan kematangan karir berdasarkan nilai mean, maximum, dan minimum. Posisi awal pada *pre test* menunjukkan secara umum mahasiswa berada pada level moderate. Pada level moderate mahasiswa membutuhkan pengalaman eksplorasi karir yang lebih mendalam, terutama dalam eksplorasi keterampilan yang dimiliki untuk meyakinkan pilihan karirnya, serta pengetahuan terkait strategi dalam memasuki dunia kerja. Adapun setelah diberikan bimbingan karir berbasis *transferable skills*, kematangan karir mahasiswa umumnya berada pada kategori tinggi, dan sebagian masih berada pada kategori moderat. Perubahan ini terlihat dari nilai mean pada hasil *post test*.

Tabel 2. Hasil Paired Samples Test

	Paired Differences							
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
Pair 1 CM_Post - CM_Pre	12.030	2.589	.202	11.631	12.430	59.500	163	.000

Table 2 menunjukkan adanya perubahan yang signifikan dari kematangan karir mahasiswa. Hasil uji -t memenuhi kriteria penolakan H0. Nilai Sig. (2-tailed) = 0.00 dan $t_{stat} = 59.500$ mengindikasikan bimbingan karir berbasis *transferable skills* efektif dalam meningkatkan kematangan karir mahasiswa. Pasca mengikuti bimbingan karir berbasis *transferable skills*, mahasiswa memiliki perencanaan karir yang lebih matang. Mahasiswa bukan hanya memiliki pilihan karir, namun juga memiliki rencana strategis dalam mencapai pilihan karir tersebut yang dikuatkan dengan pengembangan keterampilan.

Program bimbingan karir berbasis *transferable skills* merupakan penguatan upaya bimbingan karir di Universitas. Peran bimbingan karir di universitas meningkatkan kemampuan kerja mahasiswa melibatkan promosi pengembangan keterampilan profesional yang paling diperlukan di pasar tenaga kerja, meningkatkan pengelolaan karir profesional mahasiswa dan memfasilitasi akses terhadap pekerjaan. Sejalan dengan penelitian

Martínez-Pellicer et al. (2014) bahwa mengembangkan keterampilan melalui bimbingan karir berorientasi pada kompetensi profesional transversal, yaitu seperangkat keterampilan, pengetahuan dan nilai-nilai yang dapat ditransfer ke seseorang.

Pemahaman dan penguasaan terhadap *transferable skills* membantu mahasiswa dalam melakukan penyesuaian pada pilihan karirnya. seseorang yang memiliki keterampilan kerja yang lebih baik dapat beradaptasi secara efektif terhadap situasi dan dinamika dunia kerja (de Guzman & Choi, 2013). Pengembangan *transferable skills* yang esensial dilakukan perguruan tinggi meliputi kemampuan pemecahan masalah, komunikasi, dan kewirausahaan (Wilton, 2012). Ketiga keterampilan tersebut berkaitan dengan tuntutan dan kebutuhan dunia kerja saat ini.

Dalam penelitian ini, hasil asesmen mandiri mahasiswa menunjukkan tiga keterampilan yang menjadi fokus yaitu numerical, kreativitas, dan keterampilan bisnis. Durrani & Tariq (2012) menjelaskan bahwa keterampilan numerasi seringkali dihiraukan dan dirasa hanya dibutuhkan oleh program sains saja, padahal dibutuhkan juga oleh lulusan sosial humaniora untuk membuka peluang yang lebih luas dan beberapa pilihan karir menyaratkan tes numerasi. Kreativitas diperlukan bukan sekedar inovasi, tapi juga agar dapat terus beradaptasi terhadap perubahan situasi dan terus maju melanjutkan karir meskipun mengalami kegagalan (Fernández-Díaz et al., 2021). Adapun keterampilan bisnis berkaitan dengan pengelolaan anggaran, membuat proyeksi keuangan, dan mengenali peluang bisnis (Bhagra & Sharma, 2018).

Bimbingan karir berbasis transferable skills yang dikembangkan pada penelitian berorientasi pada proses adaptasi individu pada aspirasi karir yang dimiliki. Setelah mahasiswa menganalisis penguasaan terhadap *transferable skills* yang dimiliki, mereka berdiskusi dan membuat penyesuaian pada rencana karir yang dimiliki, serta menyusun strategi pengembangan diri agar mampu memasuki dunia kerja yang dinamis.

Pengembangan program bimbingan didasari pada konsep savicaks yang menekankan pentingnya individu melakukan rekonstruksi pada aspirasi karirnya. Kematangan karir individu ditentukan dari adaptasi dan konstruksi yang dilakukannya terkait kepribadian, gaya hidup, dan perilaku yang berhubungan dengan karier mereka (Muntafi'ah & Hidayat, 2023). Pada penelitian ini proses konstruksi yang dilakukan adalah pada sesi diskusi dan penyusunan strategi pengembangan keterampilan, mahasiswa difasilitasi untuk Menyusun rencana yang rinci dan berfokus pada pilihan pendidikan, kursus, dan kebiasaan yang perlu dirubah atau dikembangkan terkait *transferable skills*

yang dibutuhkan. Bimbingan karir dengan pendekatan konstruktivisme yang dikemukakan Savicasks terbukti meningkatkan employabilitas dari alumni program sarjana baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotor (Zakiah, 2023).

Harum (2023) merekomendasikan bahwa seluruh *transferable skills* diperlukan dan berimplikasi kepada pengembangan keterampilan yang dilakukan perguruan tinggi. Penelitian ini terbatas pada pengembangan pola pikir dan keyakinan mahasiswa pada rencana karirnya berdasarkan kesadaran akan *transferable skills*. Kematangan karir mahasiswa sebaiknya didukung pula oleh aktivitas pengembangan *transferable skills*. Weber et al. (2018) menguraikan pengembangan *transferable skills* dapat melalui strategi *learning by doing* seperti magang, ekstrakurikuler, dan pembelajaran berbasis kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini merekomendasikan pada perguruan tinggi untuk memberikan kesempatan yang luas pada mahasiswa untuk *mengembangkan transferble skills*, baik dalam program perkuliahan maupun kegiatan ekstra kulikuler.

SIMPULAN

Bimbingan karir berbasis *transferable skills* merupakan bimbingan karir yang menjadi landasan mahasiswa dalam merancang dan memantapkan pilihan karirnya. Bimbingan karir berbasiskan *transferable skills* terdiri dari 1) analisis diri terkait *transferable skills*, 2) diskusi strategi pengembangan *transferable skills*, 3) merancang rencana pengembangan *transferable skills*, 4) *create a transferable skills resume*, 5) penggunaan *transferable skills* dalam simulasi wawancara kerja. Bimbingan karir berbasis *transferable skill* secara empiris terbukti efektif dalam meningkatkan kematangan karir mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyropoulou, K., & Kaliris, A. (2018). From career decision-making to career decision-management: New trends and prospects for career counseling. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(10).
- Bhagra, A., & Sharma, D. K. (2018). Changing paradigm of employability skills in the global business world: A review. *IUP Journal of Soft Skills*, 12(2).
- Darmawani, E., & Suryahadikusumah, A. R. (2021). Career Adaptability as A Career Competency for Generation Z. *PROSIDING WEBINAR KONVENSYEN KAUNSELING KEBANGSAAN KALI KE-22*, 62.
- De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>.
- Durrani, N., & Tariq, V. N. (2012). The role of numeracy skills in graduate employability. *Education Training*, 54(5), 419–434.

- <https://doi.org/10.1108/00400911211244704>.
- Fernández-Díaz, J. R., Gutiérrez-Ortega, M., Llamas-Salguero, F., & Cantón-Mayo, I. (2021). Creativity and Resilience as Predictors of Career Success. *Sustainability*, 13(8), 4489. <https://doi.org/10.3390/su13084489>.
- Harum, A. (2023). Identification Of Student Transferable Skills: Basis For Development Of Career Guidance Programs For Z Generation. *Academic Journal of Psychology and Counseling*, 4(2). <https://doi.org/10.22515/ajpc.v4i1.7257>.
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38(4).
- Ilahi, F. N., Komalasari, G., & Hidayat, D. R. (2022). PENERAPAN PROGRAM EMPLOYABILITY SKILLS PADA CALON GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI PERGURUAN TINGGI SE-DKI JAKARTA. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia*, 8(3), 49. <https://doi.org/10.31602/jmbkan.v8i3.7614>.
- Martínez-Pellicer, A., Llamas-Botía, A., & García-Palma, M. B. (2014). Career Guidance in Universities as a Tool for the Improvement of Employability. The Case of the University of Murcia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 56–64. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.022>.
- Muntafi'ah, M., & Hidayat, A. (2023). Analisis Teori Konstruktivistik Karir Savickas Terhadap Pemilihan Karir bagi PHK di Masyarakat Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Thalaba Pendidikan Indonesia*, 6(1).
- Nasution, H. (2019). Perencanaan karir mahasiswa setelah wisuda pascasarjana. *Consilium: Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 6(1), 1–8.
- Prasath, P. R., Lindinger-Sternart, S., & Duffey, T. L. (2021). Counselors as organizational leaders: Exploring parallels of servant leadership and professional counseling. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 8(2), 146–156. <https://doi.org/10.1080/2326716X.2021.1904460>.
- Rahmawati, H. S., Purwanto, E., & Mulawarman, M. (2020). Implementasi Keterampilan Dasar Konseling Guru BK SMK Kota Semarang. In *Jurnal Consulenza : Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi* (Vol. 3, Issue 1, pp. 13–18). <https://doi.org/10.36835/jcbkp.v3i1.724>.
- Ramos, C. R., Ng, M. C. M., Sung, J., & Loke, F. (2013). Wages and skills utilization: Effect of broad skills and generic skills on wages in Singapore. *International Journal of Training and Development*, 17(2).
- Ryndak, V. G., & Saldaeva, O. V. (2020). Students from Generation Z: Trends in Education and Development. *International Journal of Innovation*, 12(3).
- Suryahadikusumah, A. R., Harum, A., & Prabiastuti, H. Y. (2022). A Construct Validity Of The Transferable Skills Scale For Assessment Of Career Guidance. *Bisma The Journal of Counseling*, 6(3).
- Suryahadikusumah, A. R., Nadya, A., & Syaputra, Y. D. (2022). Framework Eksplorasi Karir dalam Model Kampus Merdeka. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2).
- Weber, C. T., Borit, M., Canolle, F., Hnatkova, E., O'Neill, G., Pacitti, D., & Parada, F. (2018). *Identifying Transferable Skills And Competences To Enhance Early Career Researchers Employability And Competitiveness*.
- Wirastania, A., Lianawati, A., Hartanti, J., Jannah, A. U., & Arista, B. (2022). Efektivitas Layanan Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karier SISWA. *Kanigara*, 2(2).
- Zakiah, L. N. (2023). Eksplorasi Program Bimbingan dan Konseling Terhadap Peningkatan Employability Skills Mahasiswa. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan*,

Psikologi, Bimbingan Dan Konseling, 13(4).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8502>.