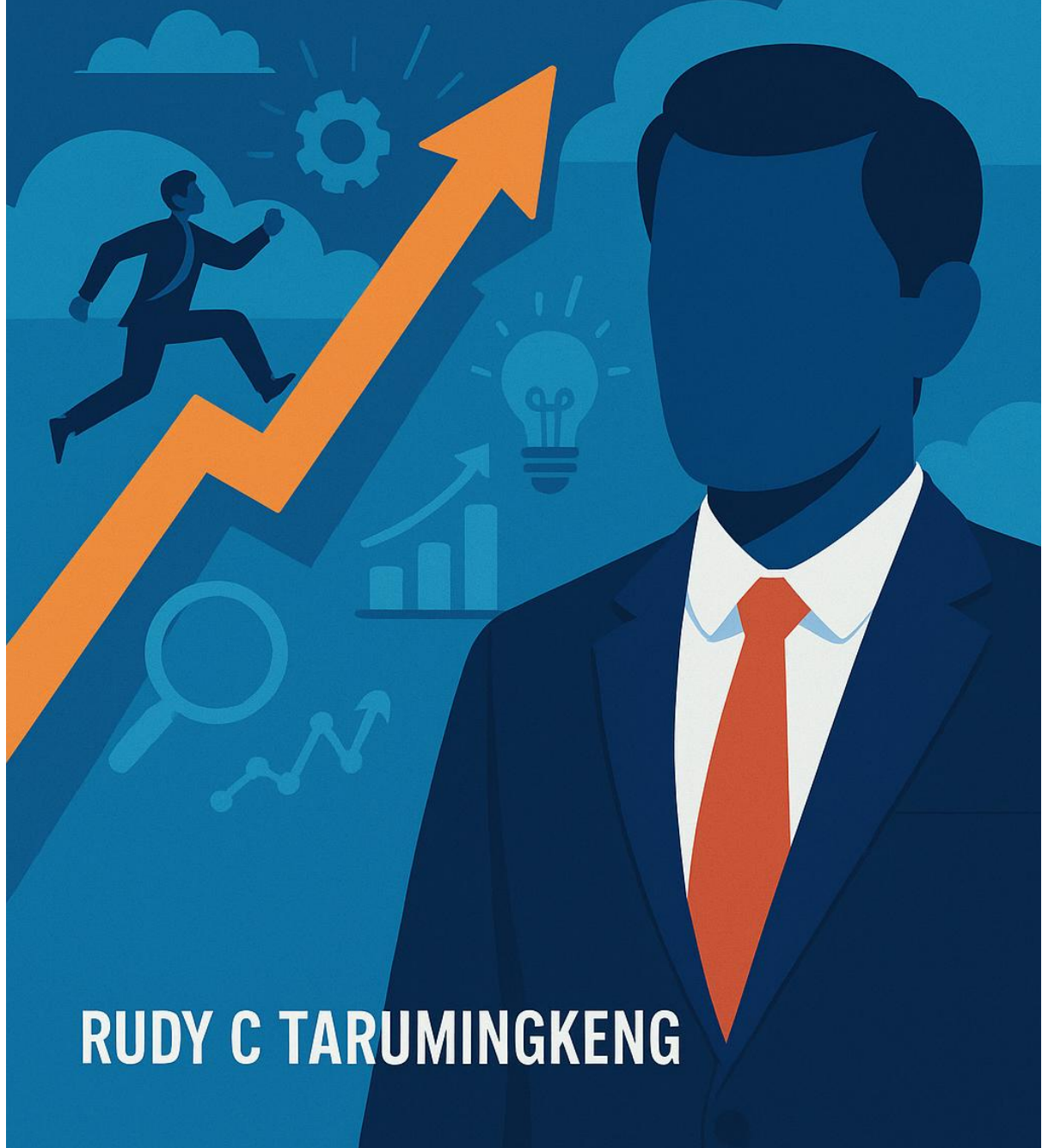


KONSEP PERENCANAAN KARIER (*CAREER PLANNING*) DI ERA DISRUPSI



RUDY C TARUMINGKENG

*Rudy C Tarumingkeng: Konsep Perencanaan Karier (Career
Planning) di Era Disrupsi*

Oleh:

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

rudyclt75@gmail.com

Bogor, Indonesia

12 Juli 2025

Konsep Perencanaan Karier (*Career Planning*) di Era Disrupsi

Berikut penjabaran formal dan akademik mengenai konsep **Perencanaan Karier (Career Planning)**, berdasarkan ilustrasi dari MBA Skool ([MBA Skool](#)), dipadukan dengan perspektif manajemen modern dan contoh aplikatif dalam dunia pendidikan dan industri:

1. Pengertian dan Esensi

Perencanaan karier adalah proses **berkelanjutan**, di mana individu secara aktif melakukan:

Evaluasi diri (skill, minat, nilai, aspirasi),

Menetapkan **tujuan jangka pendek dan panjang**,

Menyusun strategi pencapaian (pendidikan, pelatihan, pengalaman),

Menelusuri peluang kerja yang relevan ([MBA Skool](#), [MBA Skool](#), [MBA Skool](#)).

Proses ini tidak statis—ia berulang seiring perkembangan tren industri, teknologi, dan pertumbuhan personal.

2. Mengapa Ini Krusial?

Fokus Karier: Membantu mengarahkan pilihan pekerjaan dan pengembangan skill sesuai tujuan pribadi . Tanpa rencana, karier sering terombang-ambing oleh peluang eksternal.

.

Adaptasi terhadap Disrupsi: Seiring revolusi industri 4.0, banyak profesi bergeser—maka rencana karier harus adaptif dan inklusif terhadap upskilling atau reskilling .

3. Proses Sistematis dalam Bentuk Naratif Kasus

Studi Kasus:

Dr. Anita, seorang dosen manajemen di Bogor, bercita-cita menjadi ahli terkemuka dalam pengembangan kepemimpinan milenial berbasis AI.

Self-Assessment: Ia mengevaluasi latar belakang akademik-kuantitatif, kemampuan analisis data (bahasa pemrograman Python), dan ketertarikan pada NLP/GPT aplikatif untuk pembelajaran.

Riset Peluang: Meneliti tren global—misalnya, kebutuhan kurikulum manajemen digital, permintaan riset terkait kepemimpinan adaptif pasca-pandemi; memantau inovasi di dunia akademik & industri.

Menetapkan Tujuan:

Jangka pendek (1–2 tahun): Menguasai teknik NLP dasar dan integrasi GPT dalam pengajaran interaktif.

Jangka menengah (3–5 tahun): Menerbitkan studi empiris bersama industri menggunakan teknologi tersebut.

Jangka panjang (10+ tahun): Meluncurkan pusat unggulan “Leadership AI Lab” di kampus.

Learning & Improvement: Mengikuti kursus AI, magang mini di industri teknologi edtech, mengembangkan modul berbasis chatbot GPT untuk kelas.

Persiapan CV & Jejaring: Memperbarui portofolio akademik-digital, profil Google Scholar aktif, membangun kolaborasi inter-disiplin.

Penerapan Karier: Melamar grant penelitian relevan, aktif di konferensi internasional, serta memfasilitasi pilot project AI-driven learning.

Evaluasi Berkala: Setiap 6 bulan, beliau menilai kemajuan—apakah modul berhasil di kelas? Apakah jaringan riset berkembang? Jika tidak, maka dilakukan *re-plan* dan *reskill*.

4. Kaitan dengan Manajemen Strategis

Perencanaan karier pribadi sejalan dengan konsep **Management by Objectives (MBO)**, di mana individu:

Merancang tujuan strategis,

Mengevaluasi kemajuan secara periodik,

Memastikan tujuan tersebut SMART (Spesifik, Terukur, Attainable, Relevan, Terikat Waktu) ([Wikipedia](#), [Wikipedia](#)).

Ini membawa individu “manajer diri sendiri” yang proaktif, bukan pengikut pasif dalam konteks industrial revolusi dan disrupsi digital.

5. Contoh Tambahan: Engineer Robotics

AJ, seorang insinyur robotik, memulai dengan self-assessment (ketertarikan: AI & automasi). Ia menetapkan tujuan (mid-career naik jadi lead engineer dalam 5 tahun). Kemudian:

Mengidentifikasi gap skill: computer vision, ROS, Kecerdasan Buatan,

Mengambil kursus dan sertifikasi,

Menyusun portofolio proyek robotik cerdas,

Mendaftar di perusahaan otomotif yang mengembangkan sistem otonom .

Kontrak pertama di perusahaan tersebut mengakselerasi pengalaman, lalu AJ merevisi tujuan karier—mengarah ke riset advanced dalam robotics-human interaction.

6. Hubungan dengan Dimensi Manajemen SDM Organisasi

Di level organisasi, hal ini berkelindan erat dengan istilah **Career Management**, yang mencakup rangkaian perencanaan, pengembangan, dan mobilitas karier serta reskilling/upskilling .

Perusahaan yang menerapkan ini secara sistematis tidak hanya meningkatkan motivasi dan retensi karyawan, tetapi juga mencetak talenta internal yang adaptif terhadap perubahan industri.

7. Kesimpulan

Unsur	Penjelasan
Esensi	Proses iteratif evaluasi-diri, perencanaan, pembelajaran, dan penilaian kembali
Manfaat	Fokus karier, peningkatan kompetensi, adaptasi terhadap disrupsi
Proses	Self-assess → Riset peluang → Tetapkan tujuan → Skill enhancement → CV & jejaring → Job search → Revisi
Model Akademik	Align dengan MBO dan SMART goal setting
Praktik Profesional	Mendukung career management dan agilitas organisasi

Perencanaan karier lebih dari sekadar “rencana kerja”—ia adalah strategi dinamis, adaptif, dan berbasis evidence yang disesuaikan dengan perubahan zaman dan aspirasi personal, sangat relevan untuk generasi milenial dan profesi masa depan.

Berikut ini lanjutan dan pendalaman dari elaborasi *Career Planning* yang mencakup aspek penerapan dalam pendidikan tinggi, relevansi dengan generasi milenial-Z, pendekatan teknologi, serta penjabaran visual dan praktiknya dalam dunia kerja dan institusi:

✳ 8. Pendekatan Career Planning Berbasis Pendidikan Tinggi

Dalam konteks kampus atau lembaga pendidikan tinggi, perencanaan karier dapat diintegrasikan sebagai bagian dari kurikulum berbasis **Outcome-Based Education (OBE)**.

a. Integrasi dalam Kurikulum

Mata Kuliah Wajib: “Perencanaan Karier dan Kesiapan Kerja” di semester 5–6.

Metode Evaluasi: Mahasiswa menyusun *Career Map* dan portofolio berbasis skill.

Kolaborasi Dunia Industri: Guest lecture, mentoring alumni, dan mini-internship.

b. Penerapan Praktik Career Center di Kampus

Career Coaching Clinic: Mahasiswa bisa berkonsultasi untuk menyusun roadmap karier personal.

Tracer Study Feedback Loop: Hasil lulusan digunakan sebagai input penyempurnaan kurikulum dan career planning.

Narasi Kasus Singkat:

Seorang mahasiswa Manajemen FEB-IPB, Darma, menggunakan platform kampus untuk menyusun peta karier menuju manajer sustainability. Ia menggabungkan studi SDGs, sertifikasi ESG, magang di startup hijau, hingga membuat blog personal. Perencanaan ini menjadikannya *job-ready* saat lulus.

9. Relevansi Career Planning dengan Generasi Milenial dan Z

Karakter generasi ini unik: mereka mencari **meaningful work**, fleksibilitas, dan identitas melalui pekerjaan. Maka career planning: Harus mencakup unsur **value alignment** (pekerjaan sejalan dengan nilai pribadi),

Menyediakan ruang eksplorasi, bukan hanya jalur tunggal (karier non-linear),

Berbasis teknologi—AI, platform digital, dan data skill marketplace (LinkedIn Learning, Coursera, dsb).

Kecenderungan Karier Gen Z:

Aspek	Preferensi
--------------	-------------------

Gaya Kerja	Remote / Hybrid
------------	-----------------

Penilaian	Value-driven, bukan hanya salary
-----------	----------------------------------

Pola Karier	Multipreneurship, gig economy
-------------	-------------------------------

Teknologi	Platform digital, AI untuk pemetaan potensi
-----------	---

10. AI & Digital dalam Career Planning

a. Peran AI/NLP dalam Career Planning:

AI-Powered Self Assessment: seperti Tes 16PF, RIASEC, MBTI otomatis.

Job Matching Tools: menggunakan algoritma untuk merekomendasikan pekerjaan atau bidang studi.

Learning Path Generator: sistem AI yang memetakan skill gap dan memberikan saran kursus.

ChatGPT & Career Coaching Bot: untuk simulasi wawancara kerja, resume reviewer, dan career Q&A.

b. Contoh Tools:

Pymetrics: Game-based career assessment dengan AI.

SkillUp by Simplilearn: Kursus berbasis kebutuhan pasar.

Career Map Generator: untuk menyusun roadmap berbasis narasi pengguna.

11. Infografik Visual Tahapan Career Planning

[ SELF ASSESSMENT]

→ [ EXPLORE OPPORTUNITIES]

→ [ SET SMART GOALS]

→ [ LEARNING PLAN & EXPERIENCE]

→ [ BUILD CV + NETWORK]

→ [ JOB SEARCH & INTERVIEW]

→ [ FEEDBACK & REPLAN]

12. Aplikasi di Dunia Industri dan Organisasi

a. Employer Side: Perusahaan Modern

Banyak perusahaan (misalnya Unilever, BRI Digital, dan Gojek) kini:

Menerapkan *Individual Development Plan (IDP)*,

Menyediakan career path fleksibel (bukan linear),

Mendorong pembelajaran mandiri dan reskilling berbasis digital,

Memberi akses ke *internal job market* untuk mobilitas horizontal.

b. Case: Tokopedia

Tokopedia mendorong karyawan untuk:

Mengambil peran lintas fungsi,

Mengembangkan skill melalui "Tokopedia Academy",

Memiliki career mentor internal untuk refleksi dan strategi karier personal.

13. Modul Ajar dan Kegiatan Reflektif untuk Mahasiswa

Modul Mata Kuliah: Career Planning di Era Digital

Minggu 1–2: Konsep dan Urgensi Perencanaan Karier

Minggu 3–4: Tes Kepribadian dan Pemahaman Diri

Minggu 5–6: Eksplorasi Industri dan Pemetaan Tren

Minggu 7–8: Penetapan Tujuan SMART dan Peta Karier

Minggu 9–10: Reskilling, Learning Path, dan Sertifikasi

Minggu 11–12: Digital Tools for Career Planning

Minggu 13–14: Simulasi Wawancara & Presentasi Portofolio

Minggu 15–16: Refleksi, Evaluasi, dan Career Replanning

14. Refleksi dan Diskusi

Pertanyaan Reflektif untuk Mahasiswa:

Apakah pekerjaan ideal Anda sejalan dengan nilai hidup Anda?

Bagaimana Anda menyikapi perubahan pasar kerja yang cepat?

Apa rencana Anda jika profesi yang dituju hilang 10 tahun lagi?

15. Daftar Pustaka Singkat

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. (2010). *Career Management*.

Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*.

*Rudy C Tarumíngkeng: Konsep Perencanaan Karier (Career
Planníng) dí Era Dísrupsí*

Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*.

Mbaskool.com. (2024). [Career Planning - HR Concept](#)



Berikut adalah **template *Career Journey Planner*** berbasis AI, yang dapat digunakan oleh mahasiswa, profesional muda, atau peserta pelatihan untuk merancang karier mereka secara sistematis dengan dukungan AI & NLP:

TEMPLATE: AI-ASSISTED CAREER JOURNEY PLANNER

BAGIAN I: SELF-ASSESSMENT (Didukung AI)

Aspek	Jawaban Catatan AI/NLP
Minat utama (Topik/Subjek)	Disarankan Tes Holland (RIASEC), MBTI, atau 16PF via AI platform

Rudy C Tarumíngkeng: Konsep Perencanaan Karier (Career Planníng) di Era Dísrupsi

Aspek	Jawaban Catatan AI/NLP
Kekuatan/Kemampuan	 Ringkasan otomatis dari CV, portofolio, atau feedback kerja
Nilai Hidup & Etika Kerja	 NLP: deteksi pola etika dari esai pribadi
Kelemahan atau Area Perlu Pengembangan	 AI dapat menyarankan skill gap berdasar benchmark industri
Personality Profiling	 Gunakan tool seperti CrystalKnows, ChatGPT Personality Test

◆ **BAGIAN II: TUJUAN KARIER (AI Goal Generator)**

Tujuan	SMART Goal?	Relevansi Industri	Saran AI
Jangka Pendek (1-2 th)			AI bantu membuat SMART goal
Jangka Menengah (3-5 th)			Mapping berdasarkan tren pasar kerja
Jangka Panjang (>5 th)			Visioning dengan simulasi AI: “Where will this path lead?”

◆ **BAGIAN III: LEARNING & UPSKILL PLAN (AI-Powered Learning Path)**

Skill Dibutuhkan	Status Saat Ini	Sumber Belajar	Rekomendasi AI
Skill 1 (Contoh: Data Analytics)	Pemula	Udemy, Coursera	Kursus AI-Recommended: Intro to Python
Skill 2 (Contoh: Leadership)	Intermediate	Seminar & mentoring	AI suggest: microlearning 5 mins/day
Sertifikasi Tambahan	—	—	Rekomendasi ChatGPT/OpenAI: Google x Cert., LinkedIn Certs

◆ **BAGIAN IV: PETA JALUR KARIER (Career Map)**

Versi Naratif (diisi peserta + AI prompt)

Contoh prompt untuk ChatGPT:

"Tulis narasi singkat tentang perjalanan karier saya dari dosen muda hingga menjadi Chief Learning Officer di startup teknologi pendidikan."

Output AI:

"Anda memulai sebagai pengajar di bidang manajemen SDM dengan ketertarikan pada AI. Setelah 2 tahun memperdalam NLP dan coaching, Anda menerapkan blended learning di kelas. Pada tahun ketiga, Anda membentuk laboratorium inovasi pembelajaran..."

◆ **BAGIAN V: NETWORK & PERSONAL BRANDING STRATEGY**

Platform	Status	AI Support
LinkedIn	Diupdate/Tidak	AI bantu tulis ringkasan profil

Rudy C Tarumingkeng: Konsep Perencanaan Karier (Career Planning) di Era Disrupsi

Platform	Status	AI Support
Portofolio Online (Blog, Medium)	Ada/Belum	AI bantu kurasi konten
Jejaring Alumni/Komunitas Profesional		NLP analisis percakapan untuk koneksi strategis

◆ BAGIAN VI: SIMULASI INTERVIEW & CV REVIEW

Item	Aktivitas	AI Tools
CV/Resume	Diupload → Evaluasi otomatis	Resume Worded, Kickresume AI
Cover Letter	Generate otomatis	ChatGPT prompt: “Tulis surat lamaran untuk posisi...”
Interview	Simulasi tanya-jawab	Google Interview Warmup, ChatGPT roleplay

◆ BAGIAN VII: MONITORING, FEEDBACK, & REPLAN (*Dynamic AI Loop*)

Periode Review	Hasil Sementara	Rekomendasi AI
Setelah 6 bulan		AI bantu deteksi stagnasi, saran pivot
Setelah 1 tahun		NLP analisis progres dan penyesuaian ulang tujuan
Catatan Revisi Tujuan		Dibandingkan dengan tren industri AI/NLP terbaru

◆ GLOSARIUM MINI

Istilah	Penjelasan Singkat
SMART Goal	Tujuan yang Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound
NLP	Natural Language Processing: teknologi AI untuk memahami bahasa manusia
Career Map	Visualisasi atau narasi jalur karier dari sekarang ke masa depan
Skill Gap	Jarak antara keterampilan saat ini dengan kebutuhan pekerjaan
Replan	Penyesuaian ulang rencana berdasarkan kondisi baru atau evaluasi hasil

📌 Catatan Penggunaan:

Template ini dapat dibagikan sebagai Google Sheet interaktif, atau LMS (Learning Management System) integrasi.

AI tools yang bisa digunakan: ChatGPT, SkillUp, Coursera Career Academy, Interview Warmup, Rezi AI Resume.

Pertanyaan ini—

"Bagaimana menyikapi perubahan pasar kerja yang cepat berubah?"

—sangat relevan dalam konteks VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) dan disrupsi teknologi yang masif. Untuk menjawabnya secara akademik dan aplikatif, kita akan membahas dalam tiga bagian:

- (1) pemahaman kontekstual,**
 - (2) strategi adaptif individual dan institusional, dan**
 - (3) ilustrasi kasus nyata.**
-

1. Pemahaman Kontekstual: Mengapa Pasar Kerja Berubah Cepat?

Perubahan pasar kerja didorong oleh:

Disrupsi Teknologi (AI, automasi, blockchain),

Transformasi Digital Global (remote work, gig economy),

Pandemi & Resiliensi (pergeseran ke sektor kesehatan, logistik, teknologi),

Perubahan Demografi (generasi muda lebih fleksibel dan multidisipliner),

Tuntutan Keterampilan Baru: skill teknis (data science) dan non-teknis (adaptability, kolaborasi virtual).

Menurut WEF (*Future of Jobs Report*), sekitar **44% skill pekerja akan berubah dalam 5 tahun ke depan.**



2. Strategi Adaptif: Cara Menyikapi Perubahan Cepat

A. Sikap Mental dan Kompetensi Inti

Prinsip	Penjelasan
 <i>Growth Mindset</i>	Melihat perubahan sebagai peluang untuk belajar, bukan ancaman
 <i>Continuous Learning</i>	Komitmen belajar seumur hidup, termasuk microlearning dan reskilling
 <i>Agility & Flexibility</i>	Cepat merespons, mampu berganti jalur karier bila perlu
 <i>Self-Awareness</i>	Mengetahui kekuatan pribadi dan bagaimana itu bisa dipindahkan lintas industri

B. Tindakan Praktis Individual

Strategi	Contoh Aksi
 Upskilling	Mengikuti kursus AI, desain UI/UX, sustainability, dsb.
 Reskilling	Dari profesi akuntan → data analyst; dari dosen → instructional designer
 Bangun Jaringan	Terlibat aktif di komunitas online (LinkedIn, Slack Community)
 Portofolio Digital	Punya profil GitHub, Behance, atau blog reflektif
 Gunakan AI	Simulasi interview, career coach GPT, analisis tren pasar kerja

C. Strategi Organisasi / Lembaga Pendidikan

Kurikulum harus dinamis (bukan hanya hard skill, tapi juga soft skill & literasi digital),

Integrasi modul *career planning* dan *digital competencies* sejak awal studi,

Kemitraan strategis dengan industri untuk *co-learning* dan *co-certification*.

3. Narasi Ilustratif: Studi Kasus Indonesia

Kisah Pak Ali: Dosen Konvensional jadi Ahli E-learning

Pak Ali adalah dosen konvensional yang selama 15 tahun mengajar tanpa banyak teknologi. Saat pandemi melanda, ia merasa tertinggal. Namun alih-alih menyerah, ia:

Mengikuti pelatihan LMS dan blended learning,

Belajar Canva, Moodle, bahkan dasar ChatGPT,

Membuat kanal YouTube untuk pengajaran virtual,

Kini diundang menjadi narasumber “Digital Pedagogy” nasional.

Pelajaran: fleksibilitas, niat belajar, dan keberanian berubah adalah kunci menghadapi pasar kerja yang berubah cepat.

Penutup: 5 Prinsip Emas Menyikapi Perubahan Pasar Kerja

Jangan kaku pada identitas profesional lama – kita bukan hanya “akuntan”, “guru”, atau “manajer”, tetapi pembelajar sepanjang hayat.

Bangun kemampuan lintas disiplin – kombinasi unik (misal: psikologi + teknologi) akan sangat dibutuhkan.

Jaga stamina psikologis dan ketahanan emosional – karena perubahan juga melelahkan.

Gunakan teknologi secara aktif, bukan pasif – AI bukan pesaing, tapi alat bantu.

Jadilah pemilik karier sendiri (career owner) – bukan sekadar karyawan atau pengikut tren.

Berikut elaborasi naratif akademik dan aplikatif untuk topik:

“Bagaimana Menavigasi Pasar Kerja pada Era Disrupsi”

Pendahuluan: Menjelajahi Peta Baru Dunia Kerja

Di tengah derasnya arus disrupsi—yang ditandai oleh kemajuan teknologi seperti AI, otomasi, platform digital, dan perubahan perilaku konsumen—pasar kerja global mengalami transformasi struktural. Beberapa pekerjaan menghilang, banyak pekerjaan baru muncul, dan sebagian lainnya berubah bentuk.

“Menavigasi” pasar kerja bukan lagi tentang menemukan pekerjaan tetap, tetapi tentang membangun *kelincahan karier* (*career agility*) dalam ekosistem kerja yang cair, fleksibel, dan penuh ketidakpastian.

Konteks Disrupsi: Apa yang Berubah?

Menurut laporan *World Economic Forum (2023)* dan *McKinsey Global Institute (2022)*, disrupsi ditandai oleh lima tren utama:

Otomatisasi dan AI menggantikan kerja rutin

Pertumbuhan pekerjaan berbasis skill digital dan analitik

Perubahan bentuk kerja – remote, hybrid, gig economy

Meningkatnya tuntutan soft skills seperti empati, kepemimpinan, dan komunikasi lintas budaya

Pergantian pekerjaan menjadi siklus, bukan linear

Sebagai contoh: seorang staf administrasi konvensional kini harus bersaing dengan *chatbot*, dan seorang akuntan kini dituntut menguasai **data visualization**.

Tantangan Navigasi Karier di Era Disrupsi

Tantangan	Dampak
 Skill Gap	Ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan yang dibutuhkan industri
 Job Insecurity	Kontrak kerja jangka pendek, outsourcing, dan ketidakpastian posisi
 Overwhelming Choices	Terlalu banyak jalur karier baru membuat kebingungan arah
 Resistensi terhadap Pembelajaran Ulang	Banyak profesional enggan keluar dari zona nyaman
 Ketidakpastian Ekonomi Global	Resesi, konflik geopolitik, pandemi dan krisis iklim memperkeruh situasi pasar kerja

Strategi Navigasi: 7 Pilar Kesiapan Karier di Era Disrupsi

1. Self-Awareness (Kesadaran Diri)

Memahami kekuatan, nilai, minat, dan motivasi kerja pribadi.

✂ *Tools:* Tes RIASEC, 16PF, MBTI, refleksi naratif, AI-powered career profiling.

2. Learning Agility (Kelincahan Belajar)

Mampu belajar cepat, tidak alergi terhadap teknologi baru, dan terbuka pada tantangan lintas fungsi.

✂ *Contoh:* Mengikuti kursus Microlearning (Coursera, Skillshare), bootcamp digital, belajar no-code tools.

3. 🗺️ Career Mapping & Re-Mapping

Menyusun ulang roadmap karier secara berkala (bukan hanya saat awal kuliah/lulus).

✂️ *Strategi:* SMART Career Plan + Pivot Tracker. AI tools dapat digunakan untuk analisis jalur karier lintas bidang.

4. 📁 Personal Branding

Bangun citra profesional secara online: LinkedIn, blog, GitHub, portfolio digital.

✂️ *Tools:* LinkedIn Resume Builder, Canva untuk personal site, AI Writer untuk deskripsi diri.

5. 🤝 Networking & Komunitas

Bekerja tidak lagi sendirian—jejaring menjadi jembatan peluang.

✂️ *Strategi:* Gabung komunitas Slack/Telegram industri, alumni networks, hackathon digital, event hybrid global.

6. 📚 Upskilling dan Reskilling

Perluasan keahlian (upskill) atau peralihan karier (reskill) melalui pelatihan berbasis tren industri.

✂️ *Contoh:* Seorang guru mengambil sertifikasi AI & Pedagogi Digital → jadi instructional designer.

7. 🌱 Mental Resilience dan Career Adaptability

Ketahanan dalam menghadapi kegagalan, PHK, atau keharusan berganti arah.

Rudy C Tarumíngkeng: Konsep Perencanaan Karier (Career Planning) di Era Disrupsi

✂ *Latihan:* Journaling, mindfulness, refleksi profesional, atau career coaching.

Studi Kasus: Navigasi Karier di Indonesia

Rani, Sarjana Komunikasi

Awal bekerja sebagai admin media sosial di agensi kecil.

Pandemi membuatnya kehilangan pekerjaan.

Ikut bootcamp *digital marketing & UI/UX*.

Kini bekerja remote untuk startup fintech Australia.

Dari lulusan komunikasi → digital talent global.

Dosen yang Bertransformasi

Dulu mengandalkan metode ceramah,

Kini mengintegrasikan ChatGPT, Canva, dan LMS dalam pengajaran.

Diundang ke konferensi nasional sebagai praktisi *AI-based learning*.

Kesimpulan: Prinsip Navigasi Karier di Era Disrupsi

Prinsip

Penjelasan



Proaktif

Jangan menunggu peluang, ciptakan peluang.



Fleksibel

Siap mengubah arah sesuai arus industri.



Terdigitalisasi

Aktif di ruang digital, bukan hanya fisik.



Berbasis Nilai

Pekerjaan bukan hanya cari nafkah, tapi makna.

Rudy C Tarumíngkeng: Konsep Perencanaan Karier (Career Planning) di Era Disrupsi

Prinsip

 *Selalu Berefleksi & Memperbarui*

Penjelasan

Karier adalah perjalanan, bukan tujuan akhir.

 Penutup: Kalimat Reflektif

“Di era disrupsi, yang tetap bukanlah profesi kita—tetapi semangat belajar, ketahanan menghadapi kegagalan, dan keberanian merancang masa depan sendiri.”

7 PILAR NAVIGASI KARIER DI ERA DISRUPSI



SELF-AWARENESS

Memahami kekuatan, nilai, & minat diri



LEARNING AGILITY

Mampu belajar cepat & terbuka tantangan



CAREER MAPPING & RE-MAPPING

Menyusun & menyusun ulang peta karier



PERSONAL BRANDING

Membangun citra profesional online



NETWORKING & KOMUNITAS

Bekerja & terhubung dalam jejaring



UPSKILLING DAN RESKILLING

Perluasan & peralihan keahlian



MENTAL

MENTAL RESILIENCE

Ketahanan dalam menghadapi

Berikut adalah  **Glosarium** khusus untuk makalah atau modul berjudul "**Konsep Perencanaan Karier (Career Planning) di Era Disrupsi**", mencakup istilah penting dalam manajemen karier, teknologi, dan dinamika dunia kerja masa kini:



GLOSARIUM UTAMA

Istilah	Definisi Singkat
Career Planning	Proses strategis individu dalam merancang, menetapkan tujuan, dan mengelola perkembangan kariernya secara berkesinambungan.
Career Mapping	Penyusunan jalur atau roadmap karier berdasarkan potensi, peluang industri, dan tujuan jangka pendek–panjang.
Re-skilling	Pembelajaran ulang untuk mengalihkan kemampuan ke bidang kerja baru karena perubahan teknologi atau industri.
Up-skilling	Peningkatan atau pendalaman keterampilan dalam bidang kerja yang sedang dijalani agar lebih relevan dan kompeten.
Career Agility	Kelincahan individu dalam mengubah arah karier, menyesuaikan diri dengan dinamika pasar kerja dan tantangan baru.
Disrupsi	Perubahan drastis dalam tatanan industri atau sistem kerja akibat inovasi teknologi seperti AI, automasi, digitalisasi.
Gig Economy	Ekosistem kerja berbasis kontrak jangka pendek atau proyek lepas (freelance), biasanya dimediasi platform digital.

Rudy C Tarumíngkeng: Konsep Perencanaan Karier (Career Planning) di Era Disrupsi

Istilah	Definisi Singkat
Digital Transformation	Proses adopsi teknologi digital dalam seluruh aspek pekerjaan dan kehidupan profesional.
AI (Artificial Intelligence)	Teknologi yang meniru kecerdasan manusia untuk melakukan tugas-tugas tertentu secara otomatis dan adaptif.
Self-Awareness	Kesadaran diri tentang kekuatan, kelemahan, minat, nilai hidup, dan tujuan karier pribadi.
Personal Branding	Upaya strategis untuk membangun citra profesional diri melalui portofolio, media sosial, dan karya digital.
Learning Agility	Kemampuan untuk belajar cepat, menyerap pengetahuan baru, dan menerapkannya dalam situasi kerja yang berubah.
Job Insecurity	Ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan akibat perubahan pasar atau struktur organisasi.
Portfolio Career	Model karier yang terdiri dari berbagai proyek atau pekerjaan berbeda, bukan hanya satu jalur kerja tetap.
Hybrid Work	Model kerja kombinasi antara bekerja dari kantor (on-site) dan bekerja dari rumah (remote).
Career Pivot	Perubahan arah karier ke bidang yang berbeda namun tetap relevan dengan kompetensi inti.
Tracer Study	Studi pelacakan lulusan untuk mengetahui posisi kerja, relevansi kompetensi, dan saran untuk pengembangan kurikulum.

Rudy C Tarumíngkeng: Konsep Perencanaan Karier (Career Planníng) dí Era Dísrupsí

Istilah	Definisi Singkat
MOOC (Massive Open Online Course)	Platform pembelajaran daring terbuka yang menyediakan kursus dari berbagai bidang keahlian.
Future of Work	Konsep tentang bagaimana pekerjaan, skill, dan cara kerja akan berkembang akibat kemajuan teknologi dan globalisasi.
Soft Skills	Keterampilan non-teknis seperti komunikasi, empati, kepemimpinan, kreativitas, dan kolaborasi lintas budaya.

Berikut adalah  **Daftar Pustaka** untuk makalah atau modul “Konsep Perencanaan Karier (Career Planning) di Era Disrupsi” oleh **Rudy C. Tarumingkeng**, disusun dari sumber akademik, laporan global, dan referensi praktis yang kredibel:

DAFTAR PUSTAKA AKADEMIK

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. (2010). *Career Management*. SAGE Publications.

Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. SAGE Publications.

Savickas, M. L. (2013). *Career Construction Theory and Practice*. In Lent, R. W. & Brown, S. D. (Eds.), *Career Development and Counseling*. Wiley.

Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. In Brown, D. & Brooks, L. (Eds.), *Career Choice and Development*. Jossey-Bass.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). *Employability: A Psycho-social Construct, Its Dimensions, and Applications*. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.

LAPORAN GLOBAL DAN TREN DISRUPSI

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2023>

McKinsey Global Institute. (2022). *Defining the Skills Citizens Will Need in the Future World of Work*. <https://www.mckinsey.com>

OECD. (2021). *Skills for Jobs Indicators*. <https://www.oecd.org/skills/skills-for-jobs.htm>

World Bank. (2019). *The Changing Nature of Work*. World Development Report. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>

LinkedIn Learning. (2023). *Workplace Learning Report*.
<https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report>

REFERENSI PRAKTIS & DIGITAL

Mbaskool.com. (2024). *Career Planning – HR Concept*.
<https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/4033-career-planning-.html>

Coursera Career Academy. (2023). *Future Skills Learning Pathways*.
<https://www.coursera.org>

Google. (2023). *Interview Warmup Tool*.
<https://grow.google/certificates/interview-warmup>

OpenAI. (2024). *ChatGPT as Career Coach: Prompt-based Simulations*.
<https://chat.openai.com>

Harvard Business Review. (2021). *Why Continuous Learning Is the Key to Career Success*. <https://hbr.org>



SUMBER TAMBAHAN INDONESIA (Opsional)

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Tren Ketenagakerjaan Digital dan Kebutuhan Kompetensi SDM Nasional*.

Universitas Terbuka. (2021). *Modul Perencanaan Karier dan Kesiapan Kerja di Era Digital*. Pusat Pengembangan Karier dan Alumni.

Tarumingkeng, R. C. (2023). *Digitalisasi Pendidikan, AI, dan Masa Depan Ketenagakerjaan*. Dalam *Manajemen Inovasi di Era AI*. Bogor: rudyc.com.

Kopilot Artikel ini - tanggal akses: 12 Juli 2025. Prompting dan Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/68726c77-b150-8013-b1fd-daec00db1567)). <https://chatgpt.com/c/68726c77-b150-8013-b1fd-daec00db1567>
