

# **PERAN PERENCANAAN KARIR BAGI GENERASI MILENIAL DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

Jurnal Ini Dibuat untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya  
Manusia

Dosen Pengampu : Riyan Mirdan Faris, S.E, M.Si



Disusun Oleh : Meri Anjani

Nim : 20200080188

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS NUSA PUTRA**

Jl. Raya Cibolang Kaler. No 21 Cisaat Sukabumi Telepon (0266)210594

Website: <http://www.nusaputra.ac.id>

2022

## **ABSTARACK**

Tujuan penelitian ini yakni untuk memberikan kesadaran dan informasi kepada generasi milenial akan pentingnya peran perencanaan karir di era revolusi industri 4.0. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode literature review yang dilakukan atas dasar permasalahan, metode, persamaan, dan usulan penelitian selanjutnya. Sumber jurnal penelitian yang dipilih yaitu jurnal yang berumur maksimal 5 tahun, terpublikasi, terindeks, dan sesuai dengan topik penelitian penulis. Berdasarkan 15 sumber jurnal penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini menemukan bahwa di era Revolusi Industri, ketika dunia kerja menjadi lebih kompetitif, generasi milenial perlu mulai merencanakan karir masa depan. Perencanaan karir yang dilakukan sejak awal dipersiapkan lebih matang, sehingga peluang sukses di dunia kerja semakin tinggi. Peneliti menyarankan bahwa generasi milenial membutuhkan perencanaan karir yang cermat untuk menghadapi dunia kerja yang sangat kompetitif di era revolusi industry 4.0.

**Kata kunci:** generasi milenial, revolusi industry 4.0, dan perencanaan karir

## PENDAHULUAN

Dunia yang terus berubah memasuki era Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Dunia Keempat, dan teknologi informasi telah menjadi tumpuan kehidupan manusia. Dengan daya komputasi dan data yang tak terbatas, segalanya menjadi tak terbatas karena dipengaruhi oleh Internet dan teknologi digital masif sebagai tulang punggung mobilitas dan konektivitas manusia dan mesin. Era ini juga akan mengganggu berbagai aktivitas manusia, dan masalah sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam menentukan arah dan kemajuan suatu organisasi.

Persaingan memasuki dunia kerja memang tidak mudah. Banyak sekali persaingan yang harus dihadapi oleh para lulusan perguruan tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2013 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2013 mencapai 7,17 juta orang, dimana TPT untuk Sekolah Menengah (SMA) adalah 1,87 juta, TPT untuk perguruan tinggi adalah 425 ribu orang. Kemudian disusul lulusan Diploma III sebanyak 197.000 orang dan pendidikan dasar sebanyak 1,42 juta orang serta SLTP sebanyak 1,83 juta orang. Selanjutnya berdasarkan data BPS tentang penyerapan tenaga kerja sampai dengan Februari 2013 masih didominasi oleh pekerja berpendidikan rendah yaitu SD ke bawah sebanyak 54,6 juta orang (47,90%) dan pekerja dengan pendidikan Diploma sebanyak 3,dua juta orang (dua 0,82%). Sementara itu, hanya 7,9 juta orang (6,82%) yang berpendidikan sarjana. (<http://www.bps.go.id>, diunduh 24/09/2013).

Persaingan yang sangat ketat, bukan lagi alasan untuk generasi milenial tidak merencanakan karir dengan sebaik-baiknya. Hal ini menjadi tantangan besar bagi generasi milenial sebagai calon tenaga kerja. Perkembangan sosial, ekonomi, dan budaya yang semakin pesat menuntut generasi milenial sebagai calon tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi sehingga mampu menjawab tantangan era baru ini. Rianto (2008) mengungkapkan bahwa akan ada beberapa tantangan yang akan dihadapi oleh mahasiswa dalam menentukan atau merencanakan karir, seperti ketidakpastian karir, akses informasi dan program pengembangan karir, serta tantangan ekonomi dan teknologi.

Menurut Sukardi dan Sumiati, perencanaan karir merupakan proses panjang yang dilalui individu untuk mempersiapkan tidak hanya satu keputusan tetapi untuk puluhan keputusan, artinya perencanaan memerlukan persiapan yang matang karena akan mempengaruhi banyak keputusan dalam kehidupan individu. Selanjutnya dalam perencanaan karir terdapat tiga aspek yang perlu dilakukan oleh individu yaitu penilaian diri, mengkaji dan menyusun jadwal kegiatan untuk merumuskan tujuan karir secara umum melalui sumber kesadaran, kemungkinan, minat, nilai, dan rencana untuk memilih. pekerjaan yang disukai.

Keberhasilan seseorang untuk dapat mengejar karir pilihannya juga ditentukan oleh rencana karir yang mereka lakukan. Seseorang akan lebih mudah berkarir jika ia matang dalam perencanaan. Dengan perencanaan karir yang matang, akan mudah bagi seseorang untuk menjalani karir yang dipilihnya. Hal ini dikarenakan dalam proses perencanaan karir setiap orang akan mempersiapkan diri untuk memenuhi persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan dalam karir yang dipilihnya (Sugiarto, 2007:129).

Merencanakan suatu karir sangat penting untuk dilakukan oleh generasi milenial. Perencanaan karir ini akan memudahkan generasi milenial untuk menapaki sebuah karir nantinya. Hal ini disebabkan karena dalam merencanakan suatu karir, generasi milenial akan mempersiapkan diri untuk memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang diinginkan dari setiap karir tersebut.

Melalui perencanaan karir memperluas bakat dan minat mereka sendiri, mengingat peluang kemungkinan profesi, menetapkan keinginan profesi, dan merencanakan kegiatan peningkatan yang realistis (Mondy, 2008: 234). Kesadaran utama dalam membuat rencana karir harus sehat di antara keinginan-keinginan non-publik dan kemungkinan-kemungkinan yang masuk akal yang tersedia (Mondy, 1993). Oleh karena itu, kedewasaan dalam membuat perencanaan suatu karir sangatlah penting, karena sebagian besar waktu gaya hidup seseorang digunakan untuk bekerja. Ketidakdewasaan seseorang dalam membuat perencanaan karir dapat menyebabkan kesalahan dalam perbaikan, serta kesalahan dalam mencari tahu dalam studi lanjutan.

Pengangguran merupakan salah satu masalah di Indonesia. Pengangguran yang begitu berlebihan dapat berdampak buruk dan menimbulkan masalah kemiskinan. Kemiskinan sering menjadi tujuan seseorang untuk melakukan tindakan kriminal, bersama dengan pencurian atau penipuan. Efek lainnya adalah memicu bunuh diri karena tidak siap untuk keadaan yang dihadapi. Jika ini terus berlanjut, muncul pertanyaan di mana pemahaman perencanaan karir sebagai bidang untuk menemukan pekerjaan dan cara mempersiapkan diri untuk bersaing mendapatkan pekerjaan sesuai dengan situasi yang disukai dengan tujuan untuk mengurangi angka pengangguran di Indonesia.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kajian literature untuk mengetahui peran atau fungsi perencanaan karir bagi generasi milenial di era revolusi industri 4.0. Generasi milenial harus mulai membuat perencanaan karir masa depan di era revolusi industri dimana persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Perencanaan karir yang dilakukan sejak awal akan lebih matang persiapannya sehingga kemungkinan untuk berhasil di dunia kerja semakin tinggi. Selain itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran perencanaan karir bagi generasi milenial di era revolusi industri 4.0 dan seberapa penting dan matangnya persiapan generasi milenial dalam hal perencanaan karir.

# KAJIAN TEORI

## 1. Perencanaan Karir

Karir Menurut Corey dan Corey (2006), perencanaan karir adalah proses yang melibatkan memilih dan mempersiapkan karir. Witko, dkk. (2005) menyatakan bahwa perencanaan karir merupakan suatu proses yang harus dilalui sebelum suatu keputusan karir dapat diambil. Perencanaan karir menjadi penting karena dengan perencanaan karir akan mengurangi informasi dan kebingungan individu dalam mencari pengambil keputusan karir yang diinginkan.

Menurut Supriatna (2010), perencanaan karir adalah kegiatan yang mengarah pada keputusan karir masa depan. Kegiatan perencanaan karir sangat penting bagi generasi milenial, terutama untuk mengembangkan sikap dalam mencari karir masa depan. Tujuan utamanya adalah agar memiliki sikap positif terhadap pekerjaan di masa depan, terutama pekerjaan yang menarik minat mereka. Super (1980) mengatakan bahwa perencanaan karir adalah proses berpikir seseorang untuk mencari informasi dan memahami diri sendiri dan berbagai aspek pekerjaan.

Perencanaan karir menurut Feller dalam Capuzzi dan Stuffer (2006) merupakan proses pemahaman, ekspresi dan pengambilan keputusan yang berkaitan langsung dengan kehidupan individu, keluarga dan dalam konteks pekerjaan. Winkel (2006) menyatakan bahwa Parsons merumuskan perencanaan sebagai proses yang dilakukan sebelum membuat pilihan karir. Proses ini melibatkan tiga aspek utama, yaitu mengenal dan memahami diri sendiri, mengetahui dan memahami pekerjaan, dan adanya penalaran dengan baik antara diri sendiri dan dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah seperangkat pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki orang untuk merumuskan metode atau strategi untuk mempersiapkan pendidikan tinggi atau kesempatan kerja, untuk mencapai tujuan dan tujuan masa depan. Perencanaan karir diukur dengan menggunakan skala perencanaan karir berdasarkan tiga aspek perencanaan karir Parsons (dalam Winkel, 2006), yaitu:

- 1) pengetahuan dan pemahaman tentang diri sendiri,
- 2) pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, dan
- 3) penalaran tentang hubungan antara pengetahuan dan citra diri dalam dunia kerja.

Tujuan Perencanaan Karir Menurut Dillard (1987), ada empat tujuan perencanaan karir, yaitu:

- 1) meningkatkan rasa percaya diri dan pemahaman diri;
- 2) mencapai kepuasan pribadi (personal satisfaction);
- 3) mempersiapkan penempatan kerja yang sesuai;
- 4) Mengoptimalkan waktu dan tenaga yang dikeluarkan dalam perlombaan.

Menurut Holland (1973), perencanaan karir bertujuan untuk:

- 1) Mencocokkan orang dengan pekerjaan, baik dalam hal pemilihan pekerjaan maupun pemilihan pendidikan yang sesuai.
- 2) Pendampingan dalam merencanakan kegiatan karir untuk meningkatkan kualitas individu.
- 3) Membantu orang untuk membuat keputusan karir yang tepat dan efektif
- 4) Membantu orang untuk memahami diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka
- 5) Membantu orang untuk mencapai kepuasan kerja

## **2. Revolusi Industri 4.0**

Revolusi Industri 4.0 pertama kali dipelopori oleh Prof Klaus Schwab dan Ketua Eksekutif World Economic Forum (WEF). Dijelaskan bahwa Revolusi Industri 4.0 secara fundamental telah mengubah cara hidup dan cara kerja masyarakat. Revolusi industri ini merupakan generasi keempat, lebih besar dalam skala, ruang lingkup dan kompleksitas dari sebelumnya. Revolusi industri sendiri dimulai pada abad ke-18 untuk mengembangkan industri kreatif.

Menurut Rektor Angela Merkel (2014), Revolusi Industri 4.0 merupakan transformasi menyeluruh dari semua aspek produksi di industri melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional. Kemudian, menurut Schlechtendahl et al. (2015), pengertian revolusi industri lebih menekankan pada unsur cepatnya ketersediaan informasi, yaitu lingkungan industri di mana semua unit selalu terhubung dan dapat berbagi informasi satu sama lain. Menurut Schlechtendahl, Revolusi Industri 4.0 membuka peluang bagi seluruh unit di industri untuk saling berkomunikasi secara real time. Semua itu bisa dilakukan melalui pemanfaatan teknologi internet.

Oleh karena itu, dapat kita simpulkan bahwa Revolusi Industri 4.0 merupakan era industri di mana semua unit dapat saling berkomunikasi secara nyata setiap saat berdasarkan pemanfaatan Internet dan teknologi CPS untuk mencapai tujuan menciptakan nilai baru.

Mengutip makalah Cisilia Sundari yang berjudul “Revolusi Industri 4.0 Peluang dan Tantangan Bisnis Generasi Milenial di Indonesia” dalam Prosiding Seminar Nasional dan Sidang Dokumen Fakultas Ekonomi Universitas Tidar. Revolusi Industri adalah revolusi bisnis elektronik atau Electronic Business. Revolusi dengan demikian merupakan teknologi baru dimana Internet menjadi titik strategis dalam proses revolusi industri 4.0, khususnya dalam kewirausahaan.

## **3. Generasi Milenial**

Menurut Yuswohady dalam artikel Millennial Trends (2016), generasi millennial adalah generasi yang lahir di awal tahun 1980-an hingga 2000. Generasi ini sering disebut dengan GenY, Net Generation, Generasi WE, Generasi Boomerang, Generasi Peter Pan dan lain-lain. Disebut generasi milenial karena merupakan generasi yang mengalami pergeseran

milennial. Pada saat yang sama, di era ini, teknologi digital mulai merambah semua aspek kehidupan.

Berdasarkan penelitian Lancaster dan Stillman (2002), Generasi Y disebut sebagai generasi Milennial. Ungkapan "Generasi Y" digunakan dalam editorial di surat kabar utama di Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, pesan instan dan media sosial seperti Facebook dan Twitter, IG dan lain-lain, dengan kata lain Generasi Y adalah generasi yang lahir di era internet yang sedang booming.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000, dimana kemajuan teknologi sangat pesat. Dari segi kelompok umur, generasi Milennial adalah generasi yang saat ini berusia antara 15-34 tahun. Berdasarkan literatur artikel Hitss.com, ciri-ciri Generasi Milennial ada beberapa jenis karakteristik, yaitu:

- 1) Generasi Milennial mempercayai User Generated Content (UGC) lebih dari informasi satu arah,
- 2) Generasi milenial lebih suka ponsel daripada TV,
- 3) Generasi milenial perlu memiliki jejaring sosial,
- 4) Generasi milenial tidak suka membaca dengan cara konvensional,
- 5) Generasi milenial cenderung tidak loyal tetapi bekerja secara efektif,
- 6) Generasi milenial cenderung melakukan transaksi non tunai,
- 7) Generasi milenial lebih tahu tentang teknologi daripada orang tuanya,
- 8) Generasi milenial menggunakan teknologi dan informasi,
- 9) Generasi milenial cenderung lebih malas dan lebih bebas berbelanja dan lain-lain.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode literature review. Sebuah metode yang mengidentifikasi, mengevaluasi dan menafsirkan semua temuan pada topik penelitian. Snyder (2019:333) mengatakan bahwa literature review adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengekstraksi esensi penelitian sebelumnya dan menganalisis berbagai tinjauan ahli yang ditulis dalam teks. Snyder (2019: 339) menyimpulkan bahwa literature review berperan sebagai dasar untuk berbagai jenis penelitian, karena hasil dari literature review memberikan pemahaman tentang perkembangan pengetahuan, sumber pendorong untuk perumusan kebijakan ide-ide baru. dan berguna sebagai panduan untuk penelitian di bidang tertentu.

Sumber pencarian adalah studi pencarian literatur dengan menggunakan database elektronik yaitu Google Scholar. Pencarian dilakukan sejak 9 hingga 22 Januari 2022. Data yang dikumpulkan tersedia dalam bentuk literatur primer. Data berasal dari jurnal penelitian. Jurnal penelitian yang dipilih adalah jurnal yang berumur maksimal 5 tahun, terpublikasi, terindeks dan berdasarkan topik penelitian. Jurnal yang digunakan dalam penelitian literatur diperoleh dari database penyedia jurnal melalui Google Scholar di [www.google scholar.com](http://www.google scholar.com). dan full text terpilih. Ada 732 temuan, kemudian dibuat spesifik dalam 5 tahun terakhir sehingga didapat 643 temuan. Dari jumlah tersebut, hanya sekitar 15 jurnal yang penulis anggap relevan untuk penelitian.



## **HASIL**

### **1. Penekanan masalah yang diangkat untuk penelitian**

Dalam penelitiannya, Herman Titting dan Feriyanto (2021) menekankan bahwa fokus layanan bimbingan karir adalah pada optimalisasi potensi individu, penting untuk memahaminya dari perspektif konsep manusia. Khususnya dalam bimbingan karir bagi generasi di Toraja. Nurhani Fathonah (2019) menekankan bahwa pandangan milenial terhadap masa depan adalah salah satu titik fokus layanan bimbingan dan konseling karir. Strategi konseling karir melalui konseling karir klasik dipandang cocok untuk mengembangkan kapasitas untuk membuat rencana karir. Pada penelitiannya Jean Rala Bangkit, dkk (2019) menekankan bahwa untuk meningkatkan perencanaan karir melalui penggunaan layanan teknik mind mapping. Cisilia Sundari (2019) Masalah muncul dalam memanfaatkan peluang bisnis melalui penggunaan fasilitas online dan mencari cara untuk menghadapi tantangan bisnis online. Tujuan dari penelitian ini adalah agar masyarakat Indonesia, khususnya kaum milenial, dapat memetik manfaat dari bisnis online dan mengatasi tantangan dengan cepat dan tepat.

Arfin Fuad Afdhol (2021) menitikberatkan pada pendalaman secara nyata tentang faktor utama di balik belum matangnya perencanaan karir bagi mahasiswa tingkat akhir. Poin penting yang diangkat Nurlela dan Endang Surtiyoni (2020) adalah perlunya menyikapi isu yang berbeda untuk menemukan faktor utama di balik ketidakdewasaan perencanaan karir mahasiswa. Kajian-kajian tersebut dilakukan dalam rangka menjadi bahan evaluasi bagi perkembangan proses pendidikan dalam yang berorientasi pada kematangan karir.

Ading Sunarto (2020) Di era yang dinamis dan kompetitif saat ini, perusahaan menghadapi tantangan yang sulit untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pasar dan pelanggan yang terus berkembang. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan inovasi untuk mencapai kinerja organisasi guna menyongsong Revolusi Industri 4.0. Cisilia Sundari (2019) Permasalahan yang muncul adalah bagaimana memanfaatkan peluang bisnis melalui pemanfaatan fasilitas online serta menemukan cara untuk mengatasi tantangan bisnis online transaksi online yang ditawarkan secara online dan dapat mengungkapkan tantangan dengan cepat dan tepat.

Nova Jayanti Harahap (2019) Peran manusia secara bertahap diambil alih oleh mesin otomatis. Akibatnya pengangguran dan kemiskinan semakin meningkat. Di antara berbagai bidang pekerjaan yang dapat mendukung perkembangan Revolusi Industri 4.0 adalah semakin dibutuhkannya keterampilan di bidang ilmu komputer, matematika, arsitektur, dan teknik. Bidang spesialisasi ini dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang bergantung pada teknologi digital.

Miswanto, dkk (2019) menitikberatkan apakah keterikatan organisasi, perencanaan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Zulfadli Hamzah (2020) menekankan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia. Mengidentifikasi proses perencanaan karir dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Helsa Nasution (2019) menekankan bahwa karir lebih dari sekedar mendapatkan pekerjaan dan posisi. Karir memiliki perspektif jangka panjang dan terkait dengan tujuan hidup. Karir berkaitan erat dengan perkembangan pribadi seseorang dan merupakan bagian penting dari kesuksesan dalam hidup.

Noer Al Ramadhan (2021) memberikan penekanan bahwa dukungan orang tua merupakan bagian terpenting dalam perencanaan karir, yang merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi hasil perencanaan karir. Orang tua harus terlibat secara optimal dan serius dalam karir anak-anaknya. Hal itu juga ditekankan dan dilengkapi oleh penelitian Yulia Ayu Kusumasari (2019) yang mengidentifikasi dukungan sosial dalam perencanaan karir, dukungan orang tua dalam perencanaan karir, dan dukungan teman sebaya dalam perencanaan karir.

R Willya Achmad W, dkk (2019) menyoroti potensi generasi milenial dan tantangannya dalam menghadapi era teknologi Revolusi Industri 4.0. Selanjutnya, artikel ini akan membahas biosipikosial generasi milenial dari usia 1840 berdasarkan analisis Zastrow (2007).

## **2. Langkah penelitian atau metode penelitian yang digunakan**

Herman Titting and Feriyanto (2021), Arfin Fuad Afdhol (2021), Ading Sunarto (2020), Cisilia Sundari (2019), Nasution (2019), Willya Achmad W, dkk (2019), Nova Jayanti Harahap (2019), Sa ' Idah, dkk. (2020), Noer Al Ramadhan (2021) dan Yulia Ayu Kusumasari (2019) menggunakan desain penelitian yang sama yaitu pendekatan kualitatif dengan studi pustaka atau literature review. Tingga diantaranya tidak haya menggunakan desain kualitatif studi literature saja, seperti Sa'idah dkk. Yang juga menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Yulia Ayu Kusumasari menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan desain etnografi. Penelitian kualitatif oleh Noer Al Ramadhan menggunakan metode observasi dan wawancara.

Nurlela dan Endang Surtiyoni (2020), Zulfadli Hamzah (2020) dan Jean Rala Bangkit, dkk. (2019) menggunakan pendekatan kuantitatif untuk desain penelitiannya. Dalam penelitian Jean Rala Bangkit dkk. ia menggunakan pendekatan desain kuantitatif melalui metode penelitian True Experimental Design dengan model desain pretest-posttest-control group design.

Miswanto, dkk. (2019) memilih desain penelitian dengan menggunakan metode Purposive Sampling. Nurhani Fathonah (2019) Metode dan teknik yang digunakan adalah bimbingan karir melalui teknik genogram.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari setiap peneliti**

Penelitian Ading Sunarto (2020) menyebutkan bahwa dunia sedang mengalami perubahan yang sangat cepat yang dikenal dengan Revolusi Industri 4.0. Pentingnya inovasi dalam dunia bisnis saat ini diakui secara universal oleh semua manajer. Hal ini didukung oleh penelitian Cisilia Sundari (2019) yang menemukan bahwa pesatnya perkembangan perusahaan khususnya UMKM dan perusahaan kreatif yang menggunakan teknologi digital di Indonesia. Era Revolusi Industri 4.0 bagi generasi millennial yang kreatif dan inovatif merupakan peluang sekaligus tantangan dalam menjalankan bisnis di Indonesia. Di sisi lain, penelitian Nova Jayanti Harahap (2019) menyatakan bahwa untuk mengatasi dampak negatif dari kebangkitan Industri Revolusi 4.0, beberapa hal perlu diperhatikan, antara lain meningkatnya persaingan dalam teknologi komputer, kemampuan berkomunikasi, kemampuan berkolaborasi dan kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kemudian didukung pula oleh hasil penelitian Herman Titting dan Feriyanto (2021) yang menemukan bahwa bimbingan karir sangat cocok didasarkan pada konsep manusia untuk mempersiapkan milenial menghadapi Revolusi Industri 4.0.

Berbeda dengan penelitian Arfin Fuad Afdhol (2021), yang mengemukakan bahwa beberapa faktor menimbulkan keraguan tentang perencanaan karir, antara lain: banyak pilihan karir selama periode ini, percaya diri rendah, kurangnya keterampilan diri, kurangnya pemahaman tentang minat, kepribadian atau prestise, konsep diri umum, lingkungan sosial ekonomi dan gaya hidup, dan ekspektasi pendapatan yang diinginkan. faktor individu yang berhubungan dengan citra diri. Sedangkan menurut penelitian Helsa Nasution (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah keterampilan, minat dan prestasi. Selain itu, hal yang mendorong perencanaan karir adalah orang tua yang selalu memotivasi dalam perencanaan karir, minat dan keinginan yang kuat serta kerja keras dalam pencapaian karir. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Noer Al Ramadhan (2021) dan Yulia Ayu Kusumasari (2019) bahwa orang tua merupakan pembimbing pertama dan utama bagi kelanjutan karir anaknya dan memberikan dukungan perencanaan karir kepada anaknya. Dukungan sosial dari keluarga merupakan salah satu cara termudah untuk memberikan arahan dan informasi untuk perencanaan karir.

Perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan (Zulfadli Hamzah 2020). Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Miswanto, dkk., (2019) Perencanaan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Genogram sebagai salah satu teknik pemberian layanan bimbingan karir merupakan jalan bagi terselenggaranya layanan bimbingan karir yang efektif dan komprehensif (Nurhani Fathonah, 2019). Hal ini berbeda dengan penelitian Bangkit, dkk (2019) yang mengatakan bahwa layanan konseling kelompok dengan teknik mind mapping dapat meningkatkan perencanaan karir.

Berbeda dengan Islakhatus Sa'idah, dkk. (2020) R Willya Achmad W dkk. (2019), yang melakukan penelitian tentang kaum milenial. Penelitian Ishlakhatus Sa'idah, dkk (2020) menemukan bahwa aspirasi karir penting sebagai ambisi bagi kaum milenial. Yang mendasari pemaknaan tersebut adalah tiga aspek, yaitu aspek orientasi, sikap dan perilaku. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan impiannya. Kemudian penelitian R. Willya Achmad W, dkk. (2019) menemukan bahwa generasi milenial memiliki kekuatan dalam teknologi dalam hal fungsi sosial, menyebut penelitian ini C3 (Creative, Confident, Connected). Namun, tidak semua geenerasi milenial mampu beradaptasi dengan adanya perkembangan teknologi, krisis kepercayaan diri dan depresi merupakan masalah psikososial.

Tabel 1. Tabel literature review

No	Penulis	Judul	Desain	Responden	Prosedur Penelitian	Hasil
1	Herman Titting dan Feriyanto	Bimbingan Karir Berbasis Konsep Manusia Toraja di Era Revolusi Industri 4.0	Kualitatif deskriptif	4 guru Bimbingan dan Konseling di Sekolah, 2 kepala sekolah serta 1 tokoh masyarakat	Data diperoleh dengan metode kualitatif melalui studi kepustakaan, observasi lapangan dan wawancara. Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif dengan langkah-langkah Creswell untuk menemukan topik bimbingan karir menggunakan konsep manusia dalam budaya tertentu.	Bimbingan karir sangat tepat karena berbasis pada konsep manusia seperti konsep lolo tau dalam konteks Toraja, sangat tepat untuk mempersiapkan siswa menghadapi Revolusi Industri 4.0.
2	Arfin Fuad Afdhol	Dilematis Perencanaan Karir Mahasiswa Akhir Pendidikan	metode kepustakaan (library research) dan metode gerakan	-	Sumber penelitian ini terbagi menjadi dua, primer dan sekunder. Sumber primer adalah teks-teks	Perlunya menerapkan Surah Al Hayss ayat 18 yang menjelaskan perlunya manusia untuk

		Agama Islam	ganda (double movement )		Al-Qur'an yang terkait dengan topik penelitian, sedangkan sumber sekunder mengacu pada buku, jurnal, website, penelitian sebelumnya dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. subjek penelitian ini.	selalu melihat ke dalam apa yang telah dilakukan hari ini untuk kehidupan yang lebih baik di masa depan.
3	Nurlela1 dan Endang Surtiyoni	HAMBATAN KEMATANGAN PERENCANAAN KARIR MAHASISWA SEBAGAI GENERASI MILLENNIAL	Deskriptif kuantitatif	25 orang alumni yang belum bekerja setelah lulus kuliah	Populasi penelitian ini adalah alumni Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas PGRI Palembang Tahun Pascasarjana 2018/2019. Secara khusus, sampel dipilih menggunakan metode intensional, yang memperhitungkan mantan mahasiswa yang tidak bekerja setelah lulus dari universitas. Sampel terdiri dari 25 orang. Instrumen yang digunakan adalah skala Likert, yang	Hambatan yang dihadapi siswa dalam merencanakan karir secara matang didominasi oleh faktor individu yang terkait dengan pemahaman pemberdayaan. Secara eksternal, sulitnya memilih karir terletak pada konflik antara gaya hidup dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan gaya hidup.

					mencakup beberapa faktor yang menimbulkan kebingungan dalam pilihan karir.	
4	Ading Sunarto	Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0	Kualitatif	-	Pendekatan kualitatif dengan studi kepustakaan atau literature yang digunakan dalam penelitian ini. Tinjauan Pustaka digunakan untuk mencari artikel-artikel yang berkaitan dengan pengembangan SDM berbasis inovasi dari buku, majalah dan segala bentuk tulisan yang berkaitan dengan hal-hal tersebut di atas.	Dunia sedang mengalami perubahan yang cepat yang dikenal dengan Revolusi Industri 4.0. Pentingnya inovasi dalam dunia bisnis saat ini diakui secara universal oleh semua manajer. Sumber Daya Manusia selalu waspada terhadap masalah yang timbul dari penerapan prosedur atau proses baru di seluruh organisasi.
5	Cisilia Sundari	REVOLUSI INDUSTRI 4.0 MERUPAKAN PELUANG DAN TANTANGAN BISNIS	Studi pustaka/kualitatif	Kaum milenial di Indonesia yang melakukan bisnis dengan memanfaatkan kondisi Revolusi Industri 4.0	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk memahami peristiwa, kegiatan, perilaku dan pelaku peristiwa dalam kondisi tertentu dan	Pesatnya perkembangan bisnis khususnya UMKM dan usaha kreatif yang menggunakan teknologi digital di Indonesia. Era Revolusi

		BAGI GENERAS I MILENIA L DI INDONESIA		yang terjadi	dalam situasi (ilmiah).	Industri 4.0 menjadi peluang sekaligus tantangan bagi generasi millennial yang kreatif dan inovatif untuk menjalankan bisnis di Indonesia.
6	Ishlakhat us Sa'idah, dkk	Aspirasi Karier Generasi Milenial	Kualitatif	Generasi milenial yang berusia 16 sampai 20 tahun baik laki-laki maupun perempuan dan generasi milenial yang berusia 21 sampai 24 tahun baik laki-laki maupun perempuan	Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan pendekatan fenomenologis, dimana peneliti mencoba menembus dunia konseptual dari topik yang diteliti. Subyek penelitian terdiri dari dua kategori yaitu mahasiswa dan pekerja. Pemilihan jurusan ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut: (1) Generasi Milenial berusia 16-20 tahun, baik laki-laki maupun perempuan, (2) jurusan yang berada di Gresik, (4) jurusan yang memiliki kedekatan	Aspirasi karir penting sebagai ambisi untuk Milenial. Ada tiga aspek yang menjadi perhatian, yaitu aspek orientasi, sikap dan perilaku. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki dedikasi yang besar terhadap pekerjaan impian mereka.

					<p>emosional dengan peneliti dan (5) jurusan berpartisipasi dalam penelitian. Sedangkan kriteria subjek pekerjaan adalah sebagai berikut: (1) Generasi Milenial berusia 21-24 tahun, baik laki-laki maupun perempuan, (2) subjek berdomisili di Gresik, (3) subjek memiliki pekerjaan yang berkaitan dengan hobinya, (4) subjek memiliki kedekatan dengan peneliti, dan (5) subjek berpartisipasi dalam penelitian.</p>	
7	Miswanto, dkk	Pengaruh Komitmen Organisasi, Perencanaan Karir, dan Motivasi terhadap Kinerja	Purposive Sampling	101 responden karyawan yang berkerja pada organisasi bisnis	<p>Penelitian ini menggunakan metode Intensional Sampling karena sampel yang dipilih konsisten dengan titik acuan yang digunakan dalam penelitian (Algifari, 2013). Data dikumpulkan dengan menyebarkan</p>	<p>Komitmen organisasi tidak berdampak material terhadap kinerja pegawai. Perencanaan karir memiliki efek positif yang jelas terhadap kinerja karyawan. Motivasi jelas berpengaruh positif terhadap kinerja</p>



					kuesioner kepada 101 karyawan yang diwawancarai yang bekerja di bisnis organisasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel yang ditargetkan dan metode analisis data adalah regresi linier berganda.	karyawan. Pada saat yang sama, keterlibatan organisasi, perencanaan karir dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.
8	Helsa Nasution	Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana	Deskriptif kualitatif	satu orang mengenai perencanaan karir mahasiswa setelah wisuda	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Padang untuk mahasiswa program pascasarjana bimbingan karir setelah lulus. Subjek investigasi adalah orang yang terkait dengan perencanaan karir siswa setelah lulus. wawancara dan	Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah kemampuan (skill), minat (interest) dan prestasi (achievement). Yang mendorong perencanaan karir pelapor adalah orang tua selalu memotivasi dalam perencanaan karir, minat dan keinginan yang kuat dan kerja keras untuk mencapai karir.

					dokumentasi. Teknik yang digunakan untuk memverifikasi keabsahan dan keabsahan data dalam penelitian ini adalah melalui penggunaan triangulasi.	
9	Zulfadli Hamzah	PENINGKATAN KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN PERENCANAAN KARIR	kuantitatif	79 orang	Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan secara eksklusif, sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang dengan menggunakan teknik overall sampling. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan PLS. Program.	bahwa ada pengaruh langsung antara perencanaan karir terhadap kinerja, ada pengaruh langsung antara perencanaan karir terhadap pekerjaan karyawan, ada pengaruh langsung antara kepuasan kinerja karyawan dan ada pengaruh tidak langsung antara perencanaan karir terhadap kepuasan karyawan.
10	NOER AL	DUKUNGAN ORANG TUA	Kualitataif	3 orang anak remaja dan	Jenis penelitian yang akan peneliti lakukan dalam penelitian	Orang tua merupakan pembimbing pertama dan

	RAMADHAN	DALAM PERENCANAAN KARIR REMAJA DI DESAGANTING KECAMATAN SALOKABUPATEN KAMPAR		5 orang orangtua	ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode observasional dan wawancara. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dari Desa Ganting, Kecamatan Salo, Kabupaten Kampar.	terpenting bagi kelanjutan karir anak dan memberikan dukungan dalam perencanaan karir bagi anaknya sesuai dengan karakter dan kebiasaan masing-masing, selalu memberikan bimbingan kepada anak agar tidak salah dalam pengambilan keputusan perencanaan karir.
11	R Willya Achmad W, dkk	POTRET GENERASI MILENIAL PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	Kualitatif	-	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menjelaskan secara utuh fungsi generasi millennial di era teknologi 4.0. Analisis yang digunakan didasarkan pada studi kepustakaan terkait kajian era teknologi Generasi Milenial dan Revolusi Industri 4.0.	Milenial secara fungsional kuat dalam bidang teknologi yang disebutkan dalam C3 Creative, Confident, Connected. Namun, tidak semua milenial mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, krisis harga diri dan depresi merupakan masalah psikososial.

12	Nova Jayanti Harahap	MAHASISWA DAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0	Studi literatur	-	Melalui studi kepustakaan, karya ini bertujuan untuk melihat, dari pendekatan kualitatif, data tentang bagaimana munculnya Industri 4.0 terjadi di kalangan mahasiswa dan bagaimana menghadapi Revolusi Industri 4.0.	Perkembangan Revolusi Industri 4.0 berdampak pada sumber daya manusia khususnya bagi mahasiswa. Dunia pendidikan menghadapi beberapa tantangan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk menghadapi dampak negatif munculnya Revolusi Industri 4.0 pada peserta didik diantaranya meningkatnya persaingan di bidang teknologi dan keterampilan komunikasi, kemampuan kolaboratif komunikasi dan kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan.
13	Nurhani Fathonah	Penggunaan Metode Genogram	genogram	-	Metode dan teknik yang digunakan adalah	Genogram sebagai salah satu teknik dalam

					<p>bimbingan profesional melalui teknik genogram. Secara konseptual, genogram berarti model grafik yang menggambarkan asal usul keluarga konseli dalam tiga generasi, yaitu ciptaan dirinya, orang tuanya, dan neneknya. Genogram berfungsi untuk mengekspresikan karakter orang yang berhubungan atau signifikan dengan orang itu sendiri.</p>	<p>pemberian layanan bimbingan karir merupakan jalan keluar bagi terselenggaranya layanan bimbingan karir yang komprehensif dan efektif.</p>
14	YULIA AYU KUSUM ASARI	<p>DUKUNGAN SOSIAL DALAM PERENCANAAN KARIR SISWA AKUNTANSI KELAS X DI SMK NEGERI 1 BANYUDONO</p>	Kualitatif dengan desain etnograf	8 siswa kelas X Akuntansi di SMK N 1 Banyudono	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan desain etnografi. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Narasumber dalam penelitian ini adalah siswa Kelas X Akuntansi yang</p>	<p>a) Dukungan sosial dari keluarga merupakan salah satu bantuan orientasi dan informasi yang paling sederhana dalam perencanaan karir siswa, karena perhatian, kasih sayang dan kondisi kerangka</p>

					berjumlah 8 siswa. Partisipasi, observasi dan triangulasi.	ekonomi orang tua menjadi motivasi untuk keputusan dalam rencana karir siswa. b) Dukungan teman sebaya memberikan umpan balik tentang apa yang dilakukan dalam kelompok, karena intensitas dan waktu yang dihabiskan bersama lebih merupakan kegiatan yang dapat membentuk pola pikir dalam perencanaan karir siswa. c) Ada beberapa faktor dukungan sosial dalam perencanaan karir siswa kelas X akuntansi SMK N 1 Banyudono yaitu keluarga, lingkungan dan kemauan sendiri.
15	Jean Rala Bangkit, dkk	Mind Mapping untuk Pengembangan	Kuantitatif	143 siswa kelas X jurusan Multimedia	Penelitian kuantitatif melalui metode penelitian True Experimental Design dengan	Bahwa konseling kelompok dengan teknik mind mapping dapat

		Perencanaan Karir		SMK N 11 Semarang	model pre-test and post-test control group design. Populasi penelitian ini adalah siswa kelas X jurusan multimedia SMK N 11 Semarang yang berjumlah 143 siswa. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah lomba skala perencanaan.	meningkatkan perencanaan karir siswa.
--	--	-------------------	--	-------------------	---	---------------------------------------

## **PENUTUP**

### **SIMPULAN**

Dari 15 sumber penelitian-penelitian yang dipaparkan, ditemukan bahwa dunia yang terus berubah saat ini memasuki era Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Global Keempat, di mana teknologi informasi telah menjadi basis kehidupan manusia. Tidak mudah memasuki persaingan yang semakin ketat di dunia kerja, banyak sekali persaingan yang harus dihadapi. Hal ini menjadi tantangan yang besar bagi generasi milenial sebagai calon pekerja. Seseorang akan lebih mudah mengejar karir ketika telah matang dalam perencanaan karir. Perencanaan karir juga sangat penting bagi generasi milenial. Generasi milenial harus mulai merencanakan karir masa depan di era revolusi industri, dimana persaingan dunia kerja yang semakin ketat dan tinggi.

Penelitian Nasution (2019), Noer Al Ramadhan (2021) dan Yulia Ayu Kusumasari (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah keterampilan, minat dan prestasi. Selain itu, orang tua juga merupakan hal yang mendorong dan memotivasi perencanaan karir. , minat dan keinginan yang kuat serta kerja keras untuk meniti karir.

Penelitian Zulfadli Hamzah (2020) dan Miswanto, dkk, (2019) menjelaskan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perencanaan karir yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja nantinya di dunia kerja.

### **SARAN**

Dari hasil Literature review merekomendasikan perlunya bagi generasi milenial untuk membuat perencanaan karir yang matang untuk menghadapi persaingan dunia kerja yang sulit di era revolusi industry 4.0. Mencari informasi mengenai perencanaan karir agar keputusan karir yang diambil tetap sehingga nantinya karir yang dijalani berjalan sukses dan lancar.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdhul, Y. (2021, Agustus 7). Revolusi Industri 4.0 dan Tantangannya Bagi Millenials. Retrieved Januari 22, 2022, from <https://penerbitbukudeepublish.com/revolusi-industri-4-0-dan-tantangan-bagi-generasi-millenials/>
- Afdhol, A. F. (2021, November). Dilematis Perencanaan Karir Mahasiswa Akhir Pendidikan Agama Islam. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) Vol 4, No. 2*, 1122-1128. doi:10.34007/jehss.v4i2.821
- Bangkit, J. R. (2019, April). Mind Mapping untuk Pengembangan Perencanaan Karir . *JCOSE Jurnal Bimbingan dan Konseling Vol. 1, No. 2* , 27-34. Retrieved Januari 20, 2022, from [https://www.researchgate.net/publication/337764702\\_Mind\\_Mapping\\_untuk\\_Pengembangan\\_Perencanaan\\_Karir](https://www.researchgate.net/publication/337764702_Mind_Mapping_untuk_Pengembangan_Perencanaan_Karir)
- DUKUNGAN SOSIAL DALAM PERENCANAAN KARIR SISWA AKUNTANSI KELAS X DI SMK NEGERI 1 BANYUDONO . (2019, Agustus 27). *Karya ilmiah (Skripsi)*, 1-11. Retrieved Januari 20, 2022, from <http://eprints.ums.ac.id/77447/>
- Fathonah, N. (2019, Desember). Penggunaan Metode Genogram untuk Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karir. *Prophetic: Professional, Empathy and Islamic Counseling Journal Vol. 2, No. 2* , 279-288. Retrieved Januari 20, 2022, from <http://syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/prophetic>
- Hamzah, Z. (2020, Juni). PENINGKATAN KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN PERENCANAAN KARIR. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting Volume 3 Nomor 2* , 235-247. Retrieved Januari 20, 2022, from <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/1029>
- Harahap, N. J. (2019, Januari). MAHASISWA DAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0 . *Jurnal Ecobisma D Vol 6 No. 1* , 70-78. Retrieved Januari 22, 2022, from <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/38>
- Hidayatullah, S. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Vol.6, No. 2, 6*, 241. Retrieved Januari 22, 2022, from <https://www.jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/download/2560/1595>
- Miswanto. (2019, Desember). Pengaruh Komitmen Organisasional, Perencanaan Karir, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *TB Vol. 20, No. 2* , 9-24. Retrieved Januari 22, 2022, from <http://journal.stimykpkn.ac.id/index.php/tb/article/view/168>
- Nasution, H. (2019, Januari – Juni ). Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana . *Volume 6 No. 1*, 1-8 . Retrieved Januari 22, 2022, from <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/consilium/article/view/4736>

- Nurlela. (2019). HAMBATAN KEMATANGAN PERENCANAAN KARIR MAHASISWA SEBAGAI GENERASI MILLENIAL . *Vol. 7, No. 1* , 1-6. Retrieved Januari 22, 2022, from <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jkonseling/article/view/11592>
- Ramadhan, N. A. (2021, November 10). DUKUNGAN ORANG TUA DALAM PERENCANAAN KARIR REMAJA DI DESAGANTING KECAMATAN SALO KABUPATEN KAMPA. 1-62. Retrieved Januari 22, 2022, from <http://repository.uin-suska.ac.id/55867/>
- Sa'idah, I. (2020). Aspirasi Karier Generasi Milenial . *Edu Consilium: Jurnal BK Pendidikan Islam Vol 2, No. 1* , 62-89. Retrieved Januari 22, 2022, from <http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/educons/article/view/4429>
- Sitompul, L. (2018, Desember). MENINGKATKAN PEMAHAMAN PERENCANAAN KARIR MELALUI LAYANAN BIMBINGAN KARIR DI SEKOLAH DENGAN MENGGUNAKAN MEDIA GAMBAR PADA SISWA KELAS IX-1 SMP NEGERI 1 GEBANG TAHUN 2017-2018. *JURNAL TABULARASA PPS UNIMED, Vol.15 No.3*, 318-319. Retrieved Januari 22, 2022, from <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/tabularasa/article/download/13416/11372>
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *JurnalIlmiahMEA (Manajemen,Ekonomi,dan Akuntansi) Vol.4 No.2*., 397-407. Retrieved Januari 22, 2022, from <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>
- Sundari, C. (2019, Oktober Selasa, 15). REVOLUSI INDUSTRI 4.0 MERUPAKAN PELUANG DAN TANTANGAN BISNIS BAGI GENERASI MILENIAL DI INDONESIA . "*Fintech dan E-Commerce untuk Mendorong Pertumbuhan UMKM dan Industri Kreatif*" , 555-563. Retrieved Januari 22, 2022, from <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/semnasfe/article/view/2111>
- Titling, H. (2021, Desember ). Bimbingan Karir Berbasis Konsep Manusia Toraja di Era Revolusi Industri 4.0. *Volume 2, No 2*., 85-101. Retrieved Januari 22, 2022, from <https://peada.iakn-toraja.ac.id/index.php/ojsdatapeada/article/view/30>
- W, R. W. (2019 , Desember). POTRET GENERASI MILENIAL PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal Pekerjaan Sosial Vol. 2 No: 2* , 187-197 . Retrieved Januari 22, 2022, from <http://journal.unpad.ac.id/focus/article/view/26241>
- Yasmin, P. (2020, Desember Selasa, 29). Apa Itu Revolusi Industri 4.0 dan Contohnya? Detikfinance. Retrieved Januari 22, 2022, from <https://finance.detik.com/industri/d-5313643/apa-itu-revolusi-industri-40-dan-contohnya>