

Kode>Nama Rumpun Ilmu* : 390
Bidang Fokus : Psikologi

**LAPORAN AKHIR PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
(Program Kemitraan Masyarakat)**



**PODCAST “DISKO” DISKUSI PSIKOLOGI
KBR PRIME DAN INTO THE LIGHT
TENTANG *CAREER CUSHIONING***

TIM PENGUSUL

Ketua : Gita Widya Laksmi/0411097605

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN JAYA
FEBRUARI 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Pengabdian : Podcast “Disko” Diskusi Psikologi KBR Prime dan Into the Light tentang *Career Cushioning*

Peneliti/Pelaksana

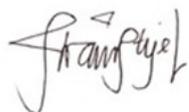
a. Nama Lengkap : Gita Widya Laksmi, M.A., M.Psi., Psikolog
b. Perguruan Tinggi : Universitas Pembangunan Jaya
b. NIDN : 0411097605
c. Jabatan Fungsional : Lektor 300
d. Program Studi : Psikologi
e. Nomor HP : 081311162469
f. Alamat surel (*e-mail*) : gita.soerjoatmodjo@upj.ac.id

Institusi Mitra (Jika ada)

Nama Instutusi Mitra : KBR (Kantor Berita Radio)
Alamat : Jl. Guntur No. 70 RT 13/RW 05 Jakarta 12980
Penanggung Jawab : Citra Dyah Prastuti (Pemimpin Redaksi)
Tahun Pelaksanaan : 2022
Biaya Tahun Berjalan : -
Biaya Keseluruhan : Rp. 500.000 (Pembiayaan Mandiri)
Mahasiswa : Swanta Devyta (NIM 2019031034)

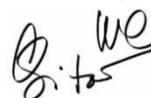
Kota Tangsel, 24 Februari 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Humaniora dan Bisnis



Clara Evi C. Citraningtyas, M.A., Ph.D.
NIK/NIDN: 080920027/0326076903

Ketua,



Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo
NIK/NIDN: 080711049 0411097605

Menyetujui,
Kepala Lembaga P2M



(Dr. Edi Purwanto, SE MM)
NIP/NIK : 08.0720.014

RINGKASAN

Potensi resesi pada 2023 dan badai PHK yang mengancam sedikit banyak berperan memunculkan fenomena *career cushioning*. Istilah ini mengacu pada tindakan untuk membuat cadangan atau opsi pekerjaan lain yang bertujuan sebagai ‘pelindung’ karier apabila kehilangan pekerjaan secara mendadak. Para pekerja pun mempertahankan koneksi dengan recruiter dari perusahaan lain, memoles CV, bahkan melakukan interview di beberapa perusahaan sekaligus ketika masih bekerja dalam suatu perusahaan. Namun perlukah setiap orang melakukannya? Apakah langkah untuk membuat bantalan pengaman karir ini bisa membuat mental lebih siap dan tenang? Podcast dengan format acara bincang-bincang yang direkam pada Rabu 1 Februari 2023 pukul 12.05-selesai dengan tema “*Career Cushioning*, Nyiapin Hal Tak Terduga” yang bisa diakses <https://bit.ly/CareerCushioning> pada hari Kamis 16 Februari 2023.

PRAKATA

Potensi resesi pada 2023 dan badai PHK yang mengancam sedikit banyak berperan memunculkan fenomena *career cushioning*. Istilah ini mengacu pada tindakan untuk membuat cadangan atau opsi pekerjaan lain yang bertujuan sebagai ‘pelindung’ karier apabila kehilangan pekerjaan secara mendadak. Para pekerja pun mempertahankan koneksi dengan recruiter dari perusahaan lain, memoles CV, bahkan melakukan interview di beberapa perusahaan sekaligus ketika masih bekerja dalam suatu perusahaan. Namun perlukah setiap orang melakukannya? Apakah langkah untuk membuat bantalan pengaman karir ini bisa membuat mental lebih siap dan tenang? Podcast dengan format acara bincang-bincang yang direkam pada Rabu 1 Februari 2023 pukul 12.05-selesai dengan tema “*Career Cushioning*, Nyiapin Hal Tak Terduga” yang bisa diakses <https://bit.ly/CareerCushioning> pada hari Kamis 16 Februari 2023

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	1
BAB I PENDAHULUAN.....	3
BAB 2 TARGET DAN LUARAN	7
BAB 3 METODE PELAKSANAAN	8
BAB 4 KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI	10
BAB 5 HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI.....	11
BAB 6 RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA	12
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	13
DAFTAR PUSTAKA	14
LAMPIRAN.....	15

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Materi	13
Lampiran 2. Surat Undangan	24
Lampiran 3. Surat Tugas	25
Lampiran 4. Sertifikat	26

BAB I PENDAHULUAN

Apakah yang dimaksud dengan *career cushioning*? *Career cushioning* adalah perilaku dimana individu yang saat ini bekerja di organisasi terus menjajaki peluang berkarir di institusi lain (Castrillon, 2022). Jika ada hal-hal buruk terjadi, individu tersebut punya ‘bantalan’ sehingga hidupnya tak harus berakhir berantakan (Coen, 2023). Dengan kata lain, si pelaku *career cushioning* sengaja memilih untuk tidak sepenuhnya ‘bersetia’ pada organisasinya. Jika disetarakan dengan hubungan romantis, maka individu yang melakukan *career cushioning* diibaratkan seperti seseorang yang punya kekasih tetapi dirinya terus mencari pasangan lain. Dengan demikian, individu tetap memiliki sejumlah pilihan di tangan yang siap diambil pada saat terjadi perubahan di pasar kerja.

Mengapa seseorang bisa melakukan *career cushioning*? Alasan *career cushioning* adalah karena si individu mencemaskan bahwa suatu saat nanti dirinya di-PHK (*involuntary turnover*) oleh organisasi tempat dirinya berkarir (Tan, 2023). Demi melindungi masa depan profesional dan finansial, maka individu pun menyiapkan rencana cadangan (*contingency plans*). Kecemasan ini dipengaruhi oleh tren global yaitu gelombang PHK massal di tingkat global sampai lokal, seperti tampak pada sektor teknologi informasi juga pada perusahaan rintisan atau *startups*. Hal ini menjadi salah satu pemicu mengapa topik *career cushioning* marak dibahas di Tiktok dan Twitter (Caniago, 2022; Their, 2022). Menyikapi hal ini, individu perlu terus menyimak tren dan sinyal pasar yang terjadi agar dapat membaca kemungkinan.

Menjelang melakukan *career cushioning*, terdapat serangkaian hal yang dilakukan oleh individu. Lazimnya individu tersebut secara bertahap mengidentifikasi kesenjangan keterampilan (*skill gaps*), mendata pencapaian (*achievement stocktaking*), melakukan serangkaian peningkatan kapasitas (*upskilling*), dan memuktakhirkan CV. Individu tersebut juga mengembangkan jejaring (*networking*) dan/atau punya proyek sampingan (*side hustle*) seraya mempelajari sejumlah

lowongan pekerjaan di berbagai kanal informasi (*on-the-job-search*) (Berwick & Smith, 2022). Memutuskan tak lagi bersetia dengan organisasi dan mulai menjajaki organisasi lain membawa individu pada situasi dilematis dimana dirinya harus mengantisipasi risiko, hal seperti ini berpotensi menimbulkan pergolakan batin. Penelitian Basnyat dan Lao (2019) mendeskripsikan proses tersebut dalam penelitian kualitatifnya. Di sisi lain, hal ini tergantung dari setiap individu yang melakukan *career cushioning* tersebut. Pada akhirnya hal ini tergantung dari kalkulasi atau *cost-benefit analysis* individu terhadap organisasinya.

Ketika individu melakukan *career cushioning*, apakah kita dapat serta merta menilai bahwa individu tersebut tidak profesional? Profesionalisme adalah sebuah konsep yang kompleks, multi-dimensional dan bervariasi di sepanjang kurun waktu sejarah dan konteks budaya (Goldie, 2013). Menentukan apakah individu tersebut profesional atau tidak membutuhkan berbagai pendekatan terhadap faktor individu, interpersonal juga sosial sampai institusional meliputi aspek kognitif, perilaku sampai kinerja individu. Oleh karena itu, pertanyaan ini menjadi tidak mudah untuk dijawab karena tidak serta merta terkait dengan *career cushioning*. Hal ini karena bisa jadi individu sejatinya memiliki profesionalisme dari berbagai aspek, akan tetapi tren resesi global membuat individu tersebut melakukan *career cushioning*. Dengan kata lain, *career cushioning* dan profesionalisme tidak sesederhana itu. Hal yang bisa jadi lebih relevan dibahas dalam kaitannya dengan *career cushioning* ketimbang profesionalisme adalah intensi mengundurkan diri (*turnover intention*). *Turnover* sendiri adalah pergerakan individu keluar dari organisasi. Pembuatan keputusan yang dilakukan individu dan/atau organisasi terkait pergerakan tersebut menentukan apakah pengunduran diri tersebut bersifat suka rela (*voluntary*) atau tidak (*involuntary*).

Terdapat sejumlah faktor internal dan eksternal yang berpengaruh (Özkan, 2022). Dari dalam diri individu, faktor-faktor yang berperan antara lain adalah ketidakpuasaan terhadap pekerjaan, gaji, beban kerja, kondisi fisik tempat kerja, peluang promosi, manfaat, pengembangan diri, pengambilan keputusan sampai otonomi. Sedangkan faktor eksternal adalah ketersediaan peluang kerja di luar

organisasi tempat ia bekerja saat ini. Terminologi *turnover intention* ini barangkali lebih presisi untuk mendudukkan *career cushioning* secara ilmiah.

Penting juga untuk menjadi catatan bahwa *career cushioning* - yang dapat disetarakan dengan *turnover intention* - tidak serta merta memprediksi perilaku aktual (*actual turnover behavior*). Hal dipotret Sun dan Wang (2017) dalam kajiannya tentang institusi pemerintahan di sektor publik. Sejauh ini kepuasan kerja (*job satisfaction*), identifikasi organisasional (*organizational identification*) dan kecocokan individu-organisasi (*person-organizational fit*) merupakan prediktor yang lebih kuat (Boon, Wynen & Kleizen, 2021). Artinya jika seseorang tak puas dengan pekerjaannya, lemah mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tak merasakan kecocokan, semakin tinggi juga intensinya meninggalkan organisasi. Di sisi lain, hal lain yang juga menarik untuk dikaji adalah bahwa *turnover intention* dan kesiapan untuk berubah (*preparedness for change*) sendiri memiliki sederetan pemicu serupa (Schyns, Torka & Gössling, 2007). Artinya sejatinya jika organisasi mampu mengakomodasi hal ini secara internal, maka kesiapan individu untuk berubah dapat diimplementasikan di dalam organisasi tersebut – antara lain dalam bentuk pengembangan diri dan profesi.

Jadi, sahkah jika seseorang melakukan *career cushioning*? Apabila hal ini diterjemahkan pada perilaku individu untuk terus mengembangkan jejaring dan keterampilan, tentu saja hal ini sah dilakukan oleh individu. Organisasi pun mendapatkan manfaat apabila individu-individu yang berada di dalam organisasi terus berkembang. Pada kenyataannya, berdasarkan Biro Statistik Tenaga Kerja di Amerika Serikat (*Bureau of Labor Statistics*), lazimnya masa kerja individu bertahan di satu organisasi adalah 4.1 tahun. Hal ini berarti sepanjang perjalanan karir individu, seseorang berganti pekerjaan 8 sampai 10 kali. Di Indonesia, pada usia 18-24 tahun, umumnya para pekerja berganti pekerjaan sebanyak 5 kali (Rari & Wisana, 2021). Kecenderungan berganti pekerjaan menurun seiring bertambahnya usia dan masa kerja (Kosasih & Kurniawan, 2018). Hal ini berarti memang berganti pekerjaan, didalamnya termasuk *career cushioning*, merupakan kelaziman yang terjadi pada individu pekerja.

Dari segi organisasi sendiri, ada banyak hal yang dapat diupayakan oleh organisasi untuk membuat ‘setia’, bertahan dalam organisasi serta tidak ‘mendua’ apalagi ‘berpaling’ dengan organisasi lain dan tidak melakukan ‘*career cushioning*’. Maharani dan Vembriati (2019) menemukan bahwa ketika individu menilai organisasinya membuka kesempatan pengembangan karir, hal tersebut memunculkan komitmen organisasi pada individu pegawainya.

Terakhir, *career cushioning* sejatinya dilandasi pada kecemasan individu menghadapi masa depan profesionalnya. Salah satu upaya mengatasi hal ini adalah dengan terus bertumbuh melalui pengembangan kapasitas secara berkelanjutan. Individu yang memiliki pola pikir pertumbuhan (*growth mindset*) terus mengasah kompetensi, punya pandangan positif untuk terus berusaha dan memiliki resiliensi lebih tinggi karena memandang tantangan sebagai kesempatan bertumbuh. Pola pikir seperti ini dipengaruhi bagaimana individu menghargai dirinya (*self-appraisals*), penghargaan dari orang lain (*appraisals of others*), keterlibatannya di tempat kerja (*workplace engagement*) dan kinerja (*performance*) (Murphy & Reeves, 2020). Yeager et al (2019) menunjukkan bahwa pola pikir seperti ini berkontribusi pada pencapaian individu – hal yang sama-sama menguntungkan individu dan organisasi.

Bercermin pada fenomena di atas, maka dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat menyusun materi mengabdikan masyarakat. Materi tersebut menghasilkan podcast dengan judul Career Cushioning, Nyiapin Hal Tak Terduga yang disiarkan dalam program “Disko” atau Diskusi Psikologi. Dalam format acara bincang-bincang yang dipandu oleh penyiar Naomi dan Bijar dari Kantor Berita Radio (KBR), dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat menjelaskan kerangka teoritis dan pengalaman sebagai dosen pembimbing skripsi di dalam sebuah podcast dengan format acara bincang-bincang yang direkam pada Rabu 1 Februari 2023 pukul 12.05-selesai dengan tema “Career Cushioning, Nyiapin Hal Tak Terduga” yang bisa diakses <https://bit.ly/CareerCushioning>

BAB 2

TARGET DAN LUARAN

Target dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah komunitas pendengar podcast Kantor Berita Radio (KBR) yang bekerjasama dengan komunitas Into the Light. KBR sendiri merupakan lembaga kantor penyedia berita radio independen pertama di Indonesia, terverifikasi oleh Dewan Pers, memproduksi program dan disiarkan ke lebih dari 500 radio jaringan di Nusantara dan 200 radio di Asia dan Australia menggunakan satelit, bahkan menjadi satu-satunya media di dunia yang pernah mendapatkan penghargaan dari Raja Belgia, King Baudouin Award (<https://kbr.id/>). Luaran dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah podcast Bangun dari Demotivasi Skripsi yang ditayangkan oleh KBR bekerjasama dengan Into The Light dalam program Disko atau Diskusi Psikologi. Podcast tersebut direkam pada Rabu 1 Februari 2023 pukul 12.05-selesai dengan tema “Career Cushioning, Nyiapin Hal Tak Terduga” yang bisa diakses <https://bit.ly/CareerCushioning>

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini membuahkan sejumlah capaian berikut, yaitu:

1. Pelaksanaan kerjasama sebagai buah dari *Memorandum of Understanding* (MoU) dan *Memorandum of Agreement* (MoA) antara Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya dengan Kantor Berita Radio (KBR) tercapai
2. Podcast ditayangkan di Kantor Berita Radio (KBR)
3. Podcast tersebut direkam pada Rabu 1 Februari 2023 pukul 12.05-selesai dengan tema “Career Cushioning, Nyiapin Hal Tak Terduga” yang bisa diakses <https://bit.ly/CareerCushioning>
4. Integrasi kegiatan pengabdian masyarakat dosen dengan kegiatan pendidikan pengajaran melalui pengembangan materi mata kuliah Psikologi Pendidikan
5. Peningkatan animo calon mahasiswa baru meningkat dengan strategi branding kepakaran dosen
6. Pelibatan mahasiswa dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen terlaksana

BAB 3

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat adalah berbentuk podcast. Moderator dari seminar daring ini adalah penyiar KBR yaitu Naomi dan Bijar. Adapun metode pelaksanaan webinar tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persiapan - Tanggal 24 Januari 2023, dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat mendapatkan Surat Undangan sebagai narasumber.
2. Kajian Literatur - Tanggal 28 Januari 2023, dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat melakukan kajian literatur.
3. Diskusi - Tanggal 28 Januari 2023, dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat melakukan diskusi dengan prosedur podcast terkait materi yang dipersiapkan.
4. Pelaksanaan - Tanggal 1 Februari 2023, dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat dihubungi via Zoom oleh KBR dan melakukan tanya jawab dalam waktu 30-60 menit.
5. Penyelarasan akhir - Tanggal 1 Februari 2023 sampai selesai, pihak KBR melakukan penyelarasan akhir sehingga materi podcast tayang.
6. Penyiaran podcast - Pihak KBR melakukan penyiaran podcast melalui Spotify. Dosen pelaksana pengabdian masyarakat melibatkan mahasiswa sebagai yang bisa diakses <https://bit.ly/CareerCushioning> pada Kamis, 16 Februari 2023.
7. Pengintegrasian Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat dalam Pembelajaran - Materi podcast dan artikel ilmiah diintegrasikan sebagai materi ajar mata kuliah PSG 505 Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi dan Penerapannya dalam Ruang Lingkup Urban
8. Penyelesaian laporan
Tanggal 28 Januari-24 Februari 2023, dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat melakukan penyelesaian laporan.

Dapat dilihat bahwa kegiatan pengabdian masyarakat ini pada akhirnya membutuhkan 30 hari waktu pelaksanaan, mulai dari persiapan hingga penyelesaian laporan.

Dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dosen pelaksana melibatkan mahasiswa. Peran mahasiswa di dalam kegiatan ini adalah sebagai narasumber informan pemberi informasi dalam proses pengumpulan data. Peran mahasiswa ini selaras dengan kompetensi mereka yang sedang menyelesaikan mata kuliah Skripsi. Dalam skema poin Jaya Softskills Development Program (JSDP), peran mahasiswa adalah sebagai Asisten. Karena kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini terhitung berskala nasional, maka sesuai dengan ketentuan poin Jaya Softskills Development Program (JSDP) sebagai Asisten, masing-masing berhak untuk mendapatkan 20 (dua puluh) poin.

Adapun mahasiswa yang terlibat di dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirinci dalam daftar di bawah ini.

1. Swanta Devyta (NIM 2019031034)

BAB 4

KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI

UPJ layak menjadi pelaksana kegiatan ini mengingat hal-hal berikut:

1. Universitas Pembangunan Jaya melalui Program Studi Psikologi memiliki hubungan kerjasama dengan KBR yang ditandai dengan adanya *Memorandum of Understanding* (MoU) dan *Memorandum of Agreement* (MoA). Kegiatan ini sendiri dimaknai sebagai pelaksanaan kerjasama.
2. Dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah Psikolog Pendidikan sehingga memiliki kepakaran yang relevan dengan topik yang diangkat.
3. Dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat memang telah memanfaatkan media sosial sebagai materi pembelajaran, utamanya dalam mata kuliah PSG 505 Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi dan Penerapannya dalam Ruang Lingkup Urban yang diampunya serta yang diangkat sebagai contoh konkret dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

BAB 5

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

Hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut. Podcast Bangun dari Demotivasi Skripsi telah ditayangkan pada tanggal 20 Januari 2021 sebagaimana telah direncanakan dan dipersiapkan.

Luaran yang dicapai di dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut.

1. Pelaksanaan kerjasama sebagai buah dari *Memorandum of Understanding* (MoU) dan *Memorandum of Agreement* (MoA) antara Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya dengan Kantor Berita Radio (KBR) tercapai.
2. Podcast Bangun dari Demotivasi Skripsi sebagai bentuk pelaksanaan kerjasama ditayangkan di Kantor Berita Radio (KBR).
3. Materi tersampaikan kepada para pendengar podcast dalam durasi 26 menit 46 detik yang ditayangkan pada 20 Januari 2021.
4. Integrasi kegiatan pengabdian masyarakat dosen dengan kegiatan pendidikan pengajaran melalui pengembangan materi mata kuliah Psikologi Pendidikan yang diampu di Semester Genap 2020/2021.
5. Peningkatan animo calon mahasiswa baru meningkat dengan strategi *branding* kepakaran dosen dengan menjadikan kegiatan ini bagian dari konten media sosial Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya.
6. Pelibatan mahasiswa dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen terlaksana dengan poin Jaya Softskills Development Program (JSDP) sebesar 20 poin.

BAB 6

RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

Rencana tahap berikut dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama KBR dengan Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya terus dilanjutkan untuk topik-topik lain yang relevan dengan kondisi kekinian
2. Integrasi kegiatan pendidikan dan pengajaran ke dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat dilanjutkan.

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut:

Luaran dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat, yaitu pelaksanaan kerjasama sebagai buah dari *Memorandum of Understanding* (MoU) dan *Memorandum of Agreement* (MoA) antara Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya dengan Kantor Berita Radio (KBR), yang dicapai melalui podcast sebagai bentuk pelaksanaan kerjasama ditayangkan di Kantor Berita Radio (KBR), dimana dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat menyampaikan materi kepada para pendengar podcast. Selain itu, integrasi kegiatan pengabdian masyarakat dosen dengan kegiatan pendidikan pengajaran melalui pengembangan materi mata kuliah. Diharapkan hal ini membuahakan peningkatan animo calon mahasiswa baru meningkat dengan strategi *branding* kepakaran dosen dengan menjadikan kegiatan ini bagian dari konten media sosial Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya. Selain itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen ini juga melibatkan mahasiswa yang terlaksana dengan poin Jaya Softskills Development Program (JSDP) sebesar 20 poin.

Saran yang dirumuskan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut. Ke depan mengingat podcast menjadi salah satu media yang berkembang pesat di masa pandemi, ada baiknya pihak Pemasaran, Hubungan Masyarakat dan Admisi juga masuk ke dalam kanal media baru ini sambil bekerjasama dengan Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya baik dosen maupun mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Basnyat, S. & Lao, C.S.C. (2019). Employee's perceptions on the relationship between human resource management practices and employee turnover: A qualitative study. *Employee Relations: The International Journal*. 42(2): 453-470.
- Berwick, I. & Smith, S. (2022, 22 Desember). Why managers should encourage 'career cushioning.' *Financial Times*.
<https://www.ft.com/content/6186b7e8-259b-4fa3-9190-5541e4be9964>
- Boon, J., Wynen, J. & Kleizen, B. (2020). What happens when the going gets tough? Linking change skepticism, organizational identification, and turnover intention. *Public Management Review*. 23(7): 1056-1080.
- Caniago, E. (2022, 9 Desember). Career cushioning lagi ramai di TikTok dan Twitter, ternyata ini asal usulnya. *Kabar Minang*.
<https://kabarminang.id/read/career-cushioning-lagi-ramai-di-tik-tok-dan-twitter-ternyata-ini-asal-usulnya>
- Castrillon, C. (2022, 4 Desember). How career cushioning can help you prepare for a job loss. *Forbes*
<https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2022/12/04/how-career-cushioning-can-help-you-prepare-for-a-job-loss/?sh=17ce52b3185a>
- Coen, S. (2023, 18 Januari). Career cushioning: 6 tips for coming up with a plan b for your job. *Euronews* <https://www.euronews.com/next/2023/01/18/career-cushioning-6-tips-for-coming-up-with-a-plan-b-for-your-job>
- Goldie, J. (2013). Assessment of professionalism: A consolidation of current thinking. *Medical Teacher*, 35(2): 952-956.
- Kosasih, A.R. & Kurniawan, J.E. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan. *Psychopreneur Journal* 2(1): 1-11.
- Maharani, K.S. & Vembriati, N. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2): 301-311.
- Murphy, M.C. & Reeves, S.L. (2020). Personal and organizational mindsets at work. *Research in Organizational Behavior*, 40: 101-135.
- Özkan, A.H. (2022). Organizational justice perceptions and turnover intention: A meta-analytic review. *Kybernetes*. DOI 10.1108/K-01-2022-0119.
- Rari, F.P. & Wisana, I.D.G.K (2021). Pelatihan dan turnover pekerja fresh graduates di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan*. 10(1): 1-19.

Schyns, B., Torka, N. & Gössling, T. (2017). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7): 660-679.

Shanti, S. (2022, 20 Desember). What is career cushioning and why is it gaining popularity. *Entrepreneur* <https://www.entrepreneur.com/en-in/growth-strategies/what-is-career-cushioning-and-why-is-it-gaining-popularity/441468>

Sun, R. & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8): 1112-1141.

Tan, A (2023, 25 Januari). Commentary: Instead of quiet quitting, you should be career cushioning. *Channel News Asia*.
<https://www.channelnewsasia.com/commentary/career-cushioning-layoff-recession-company-apply-job-opening-linkedin-3214436>

Thier, J. (2022, 30 November). ‘Career cushioning’ is the newest workplace term everyone’s about to hate; thanks to an impending recession. *Fortune*.
<https://fortune.com/2022/11/29/what-is-career-cushioning-job-hunting-amid-recession-fears/>

Yeager (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement. *Nature*, 573(774): 364-369.