CAREER ADAPTABILITY PADA MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh:

Ery Khalimatus Sa'diyah

1511412034

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul "*Career Adaptability* pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang" ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulisan orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 21 Agustus 2019

Ery Khalimatus Sa'diyah
1511412034

ii

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "*Career Adaptability* Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang" ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Rabu 21 Agustus 2019.

Panitia Penguji Skripsi:

Ketua	Sekertaris
Dra. Nana Saraswati, M.Pd., Kons	Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si
NIP. 196006051999032001	NIP. 197202042000032001

Penguji I	Penguji II
Dra. Tri Esti Budiningsih, S.Psi., M.A.	Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.
NIP. 195811251986012001	NIP. 197810072005011002

Penguji III

Binta Mu'tiya Rizki, S.Psi., M.A.
NIP. 198508252014042002

iii

MOTTO DAN PERUNTUKAN

Motto

"Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku." (Umar Bin Khattab).

"*Husnudzon dan Alhamdulillah*"

Peruntukan:

Skripsi ini penulis persembahan kepada Ibu, Ayah dan kakak-kakakku, tersayang.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmatNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul "*Career Adaptability* pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang".

Penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta dukungan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Achmad Rifai, R.C., M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S., Ketua Jurusan Psikologi FIP UNNES.
3. Dra. Tri Esti Budiningsih, S.Psi., M.A., Penguji I yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
4. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A., Penguji II dan sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
5. Binta Mu'tiya Rizki, S.Psi., M.A., Penguji III dan sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
6. Seluruh Dosen serta staff Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang yang telah berkenan membagikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.

7. Kedua orang tua penulis, Ibu Maimunah dan Ayah Zein Arifin Syfa yang tidak henti-hentinya mencurahkan kasih sayang, semangat dan doa serta menjadi sumber kekuatan penulis.
8. Mbak Rima, Mbak Yayak, Mbak Evi, Mbak Nani, Mas Amak, Mbak Eva, Mbak Najibah, Mbak Lia, yang selalu memberikan doa, serta semangat kepada penulis.
9. Kurnia Bagus Saputra, yang selalu mendampingi baik suka maupun duka dan senantiasa menghibur serta memberikan semangat kepada penulis
10. Mardina, Lutfi, Winny dan teman-teman Psikologi angkatan 2012 lainnya. *See you on top* !
11. Semua subjek penelitian atas bantuan dan kesediaannya mengisi skala penelitian.
12. Serta pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Peneliti mengucapkan terima kasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu. Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu, khususnya psikologi.

Semarang, 21 Agustus 2019

Penulis

ABSTRAK

Sadiyah, Ery Khalimatus. 2019. *Career Adaptability* pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A. dan Pembimbing II Binta Mu'tiya Rizki, S.Psi., M.A.

Kata Kunci: Mahasiswa UNNES, Career Adaptability

Seiring ditemukannya hambatan dan tantangan untuk mencapai perkembangan karier, seperti penyediaan lapangan kerja yang terbatas, persaingan kerja yang semakin ketat, tuntutan karier yang berdinamika, tidak pasti dan berubah-ubah. Maka sudah seharusnya para mahasiswa untuk bersikap lebih fleksibel dalam menghadapi segala bentuk perubahan yang terjadi pada masa transisi dari kuliah ke dunia kerja, Oleh karena itu, *Career Adaptability* adalah konstruk yang relevan untuk memahami bagaimana kesiapan mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi masa transisi dari kuliah ke dunia kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran *Career Adaptability* pada mahasiswa Universitas Negeri Semarang. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa non-kependidikan angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang dengan sampel 318 mahasiswa. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *cluster random sampling.* Pengumpulan data menggunakan Skala Psikologi, yaitu Skala *Career Adaptability* yang terdiri dari 45 aitem.

Hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh *mean* empiris sebesar 113.00 yang jika dilihat berdasarkan kategorisasi berada pada interval skor $80 \leq X < 120$. Yang menunjukkan bahwa gambaran *Career Adaptability* pada mahasiswa non-kependidikan angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang tergolong sedang. Artinya, masih terdapat perilaku yang belum mencerminkan ke empat dimensi *Career Adaptability*. Mahasiswa dengan *Career Adaptability* sedang dalam penelitian ini memiliki karakteristik antara lain yaitu mahasiswa sudah memiliki concern terhadap karier namun masih bingung dengan pilihan, dan masih mengikuti alur kehidupan terkait kariernya, mahasiswa sudah memiliki *control* terhadap karier namun masih kurang bertanggung jawab dengan tindakan yang dilakukan untuk mengkontrol kariernya, hal ini menunjukkan masih adanya permasalahan terkait *control*, mahasiswa sudah memiliki keingintahuan pada karier yang baik, mengetahui akan keterlanjutan kariernya setelah wisuda, namun dilain sisi masih kurang dalam mencari peluang untuk menjadi pribadi yang mapan dalam karier, mahasiswa sudah memiliki *confident* terhadap karier namun masih ragu akan mendapatkan pekerjaan atau tidak, dan masih belum memiliki kemampuan yang mendukung untuk bekerja

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN ii

PENGESAHAN iii

MOTTO DAN PERUNTUKAN iv

KATA PENGANTAR v

ABSTRAK vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan masalah 11

1.3 Tujuan Penelitian 11

1.4 Manfaat Penelitian 11

2 LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

2.1 Karier 12

2.2 *Career Adaptability* 13

2.2.1 Perkembangan Teori *Career Adaptability* 16

2.2.2 Karier Mahasiswa 21

2.3 Dimensi *Career Adaptability* 24

2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability* 29

3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian 34

3.1.1 Jenis Penelitian 34

3.1.2 Desain Penelitian 35

3.2 Variabel Penelitian 36

3.2.1 Identifikasi Variabel 36

3.2.2 Definisi Operasional Variabel 36

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 37

3.3.1 Populasi 37

3.3.2 Sampel 39

3.4 Metode Pengumpulan Data 41

3.5 Validitas Dan Reliabilitas 44

3.5.1 Validitas 44

3.5.1.1 *Jenis Validitas* 45

3.5.1.2 *Uji Validitas* 45

3.5.2 Reliabilitas 46

3.6 Metode Analisis Data 47

4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian 50

4.1.1 Orientasi Kancah Penelitian 50

4.1.2 Penentuan Sampel Penelitian 53

4.2 Penyusunan Instrumen Penelitian 54

4.3 Pelaksanaan Penelitian 56

4.3.1 Proses Pengumpulan Data Penelitian 56

4.3.2 Pelaksanaan Skoring 57

4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Career Adaptability* 58

4.4.1 Hasil Uji Validitas *Career Adaptability* 58

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Career Adaptability* 60

4.5 Hasil Penelitian 61

4.5.1 Gambaran Umum Responden 61

4.5.1.1 *Responden Menurut Jenis Kelamin* 61

4.5.1.2 *Responden Menurut Fakultas* 62

4.5.2 *Career Adaptability* Mahasiswa Universitas Negeri Semarang 63

4.5.3 Dimensi *Career Adaptability* Mahasiswa Universitas Negeri Semarang 66

4.5.3.*1Kepedulian* 66

4.5.3.*2Pengendalian* 69

4.5.3.*3Keingintahuan* 71

4.5.3.*4Kepercayaan diri* 73

4.6 Hasil Uji Beda *Career Adaptability* Dilihat Dari Jenis Kelamin 77

4.7 Pembahasan 80

4.8 Keterbatasan Penelitian 85

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 86

5.2 Saran 86

5.2.1 Saran untuk penelitian selanjutnya 86

5.2.2 Bagi mahasiswa tingkat akhir 87

5.2.3 Bagi mahasiswa tingkat pertama 87

5.2.4 Saran untuk perguruan tinggi (Universitas) atau Instansi Pemerintahan bidang pendidikan 87

DAFTAR PUSTAKA 90

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Hasil Rekapitulasi Kuisioner Studi Pendahuluan 6

2.1 Dimensi *Career Adaptability*.....25

3.1 Data Populasi Mahasiswa Non Kependidikan S1 Angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang 38

3.2 Data Sampel Mahasiswa Non Kependidikan S1 Angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang 41

3.3 Susunan Pensekoran Skala *Career Adaptability* 42

3.4 Blue Print Skala *Career Adaptability* 44

3.5 Interpretasi Nilai Realibilitas 46

3.6 Kategori *Career Adaptability* Pada Mahasiswa 48

4.1 Data sampel mahasiswa non-kependidikan S1 angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang.....54

4.2 Sebaran Item Skala *Career Adaptability* 59

4.3 Hasil Penelitian Uji Reliabilitas *Career Adaptability* 60

4.4 Interpretasi Nilai Reliabilitas.....60

4.5 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Fakultas di Universitas Negeri Semarang.....62

4.6 Hasil Statistik Deskriptif Gambar Umum *Career Adaptability*.....64

4.7 Penggolongan Kriteria Gambaran Umum *Career Adaptability* 65

4.8 Statistic Deskriptif Gambaran *Career Adaptability* Berdasarkan Dimensi Kepedulian 67

4.9 Penggolongan Kriteria *Career Adaptability* berdasarkan Dimensi Kepedulian.....68

4.10 Statistic Deskriptif Gambaran *Career Adaptability* Berdasarkan Dimensi Perngendalian 69

4.11 Penggolongan Kriteria *Career Adaptability* berdasarkan Dimensi Pengendalian 70

4.12 Statistic Deskriptif Gambaran *Career Adaptability* Berdasarkan Dimensi Keingintahuan 71

4.13 Penggolongan Kriteria *Career Adaptability* berdasarkan Dimensi Keingintahuan 72

4.14 Statistic Deskriptif Gambaran *Career Adaptability* Berdasarkan Dimensi Kepercayaan diri 74

4.15 Penggolongan Kriteria *Career Adaptability* berdasarkan Dimensi Kepercayaan diri 75

4.16 Ringkasan Deskriptif Gmbaran spesifik *Career Adaptability* Mahasiswa Non-kependidikan Universitas Negeri Semarang 76

4.17 Perbandingan Mean Empiris Dimensi *Career Adaptability* 77

4.18 Statistic Deskriptif Gambaran *Career Adaptability* Dilihat Dari Jenis Kelamin 78

4.19 Penggolongan Kriteria Gambaran *Career Adaptability* Dilihat dari Jenis Kelamin 79

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin 61

4.2 Responden Menurut Fakultas 63

4.3 Diagram Gambaran Umum *Career Adaptability* 65

4.4 Diagram Gambaran *Career Adaptability* Berdasarkan Dimensi Kepedulian 68

4.5 Diagram Gambaran Career Adaptability Berdasarkan Dimensi Pengendalian 71

4.6 Diagram Gambaran *Career Adaptability* Berdasarkan Dimensi Keingintahuan 73

4.7 Diagram Gambaran *Career Adaptability* Berdasarkan Dimensi Kepercayaan Diri 75

4.8 Gambaran Spesifik *Career Adaptability* 77

4.9 Diagram Gambaran *Career Adaptability* Dilihat Dari Jenis Kelamin 79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

1 Tabel Perbandingan aitem Asli dan aitem peneliti 93

2 Skala Studi Pendahuluan 100

3 Skala Penelitian 103

4 Tabulasi Skala Penelitian..... 113

5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 161

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dahulu, pengangguran identik dengan minimnya pendidikan, namun kini lulusan perguruan tinggi belum menjamin mudah mendapatkan pekerjaan di negeri ini. Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi mencatat dari total 7 juta orang yang menganggur di Indonesia, sebanyak 8,8 persennya atau berkisar 680.000 orang adalah lulusan sarjana (SI) (Gewati. 2018). Banyaknya pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi, disebabkan karena para lulusan baru banyak yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan, para lulusan baru memiliki ekspektasi penghasilan dan status lebih tinggi, serta penyediaan lapangan kerja yang terbatas (Dkatadata, 2019).

Berdasarkan penuturan salah seorang mahasiswa lulusan Universitas Negeri Semarang, ia mengaku merasa kesulitan mendapatkan perkerjaan. Hingga akhirnya ia asal menerima pekerjaan. Hal tersebut mengakibatkan, terjadi kesenjangan antara pekerjaan yang diinginkan dengan yang didapatkan. Pekerjaan yang diinginkan dianggap membutuhkan pengalaman yang lebih banyak dari yang dimiliki saat ini sehingga sulit untuk mendapatkannya. Untuk itu sementara berpegang pada pekerjaan yang didapatkan walaupun belum sesuai keinginan.

Disisi lain, ada beberapa dari lulusan baru yang menunggu lebih dari 12 bulan dikarenakan bersikukuh menginginkan pekerjaan pertama yang ideal atau sesuai dengan keinginan. Hal tersebut serupa dengan yang disampaikan oleh

Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kerja dari Kementrian Ketenagakerjaan RI, Bambang Satrio Lelono, pada tahun 2017, menurutnya masih banyak lulusan sarjana yang tidak mau melakukan sembarang pekerjaan karena dianggap tidak setara dengan kompetensi yang dimiliki, alhasil, para lulusan ini malah menganggur dan tidak bekerja sama sekali (Juwita, 2018).

Waktu yang lama bagi mahasiswa yang telah lulus dari perguruan tinggi dalam mencari pekerjaan bukanlah hal yang bagus, karena hal itu akan memberikan dampak buruk bagi mereka. Young (2012:1) mengatakan bahwa terlalu lama mencari pekerjaan atau menjadi pengangguran akan mengakibatkan para pencari kerja untuk menyerah dalam upaya pencarian kerja. Penjelasan tersebut menekankan bahwa penting untuk mempertimbangkan kemampuan individu dalam pencapaian kariernya sebelum lulus dari perguruan tinggi. Apabila hal ini tidak dipersiapkan dengan optimal dampak yang akan diterima oleh para lulusan baru adalah sulit untuk mendapatkan pekerjaan, hal tersebut juga bisa di alami oleh para mahasiswa tingkat akhir atau calon lulusan baru perguruan tinggi yang nantinya akan mengalami masa transisi juga.

Wang dan Fu (2015: 650) mengatakan bahwa seharusnya mahasiswa mempersiapkan kemampuan dan juga wawasan yang dibutuhkan untuk kariernya nanti sejak awal karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi mahasiswa yang akan mengalami transisi dari sekolah (institusi perguruan tinggi/universitas) ke pekerjaan (*school to work transition*). Sumber dari kesiapan individu untuk menghadapi rintangan dalam kondisi transisi adalah *career adaptability* (Hall, 2004; Savickas & Porfelli, 2012 dalam Koen, dkk, 2012: 396).

Savickas dan Porfeli (2012: 662) mendifinisikan *career adaptability* sebagai kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Selain itu, *career adaptability* berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Savickas & Porfeli, 2012, dalam Koen, dkk., 2012: 396); dan membantu transisi karier (Savickas, 2005 dalam Koen, dkk, 2012: 396).

Savickas dan Porfeli (2012: 663), mengatakan bahwa terdapat empat dimensi *career adaptability* yang juga adalah sumber daya yang harus dimiliki individu untuk mempersiapkan kariernya. Dimensi tersebut antara lain *concern, control, curiosity, dan confidence* (Savickas & Porfeli, 2012: 663); kepedulian (*concern*) mengacu pada sejauh mana individu menyadari perlunya perencanaan karier di masa depan; pengendalian (*control*) mencakup tanggung jawab individu dalam membentuk diri dari lingkungannya untuk mengambil keputusan secara tegas dan mencapai tujuannya melalui disiplin diri, usaha, dan ketekunan; keingintahuan (*curiosity*) merujuk pada eksplorasi berbagai kemungkinan pembentukan diri berdasarkan berbagai situasi dan peran di lingkungannya; kepercayaan diri (*confidence*) merupakan rasa yakin atas pilihan dan percaya diri bahwa individu tersebut mampu mengaktualisasikan pilihan-pilihannya.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan peneliti dengan beberapa mahasiswa Universitas Negeri Semarang didapati hasil bahwa

mereka belum memikirkan dengan jelas dan matang karier apa yang akan mereka pilih setelah lulus dari perguruan tinggi nanti. Hal ini bertentangan dengan konsep dari *career concern* yang menyebutkan bahwa mahasiswa seharusnya memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap karier sehingga akan lebih siap untuk tugas-tugas dalam pencarian kerja atau kariernya nanti. Selain itu, mereka juga belum menerapkan konsep dari *career control*, berikut merupakan kutipan hasil wawancara peneliti dengan responden:

> "*ya… kerja, tapi aku belum tau mau apa"*
>
> *"masih bingung mbak, mungkin HRD, selain itu…saya belum tahu".*
>
> *"antara yakin sama gak yakin si, karena pengalamanku masih kurang, tapi kalo ga diterima, aku ga ada option lain juga mau kerja apa dan dimana, kalo ga diterima dimana-mana kayaknya aku bakal stress juga, dah pernah tak ceritakin kan tanggaku gimana omongannya".*

Berdasarkan penuturan di atas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Universitas Negeri Semarang masih belum mempunyai konsep *career control*. Konsep *career control* mengharuskan mahasiswa untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Sehingga akan terorganisir, dan tegas dalam melakukan tugas-tugas perkembangan karier yang nantinya bermanfaat bagi mahasiswa dalam proses pencarian kerja sehingga nantinya mahasiswa dapat memperoleh karier yang mereka inginkan. Dan jika individu merasa yakin akan pengendalian karier yang dimilikinya, individu akan lebih yakin dalam membuat alternatif pilihan karier dan tidak merasa terpuruk saat salah satu perencanaan yang dilakukannya gagal

(Maree & Hancke, 2014: 481). Selain itu, mereka juga belum menerapkan konsep *career curiosity*. Berikut merupakan hasil kutipan wawancara:

> "*hmm, apa ya..saya belum tau mbak, masih konsen ke skripsi aja, jadi belum cari-cari tau si"*

Dari petikan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa *career adaptability* mahasiswa Universitas Negeri Semarang masih rendah dalam memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap karier mereka nantinya. Padahal, rasa keingintahuan itu penting karena jika mahasiswa memiliki rasa keingintahuan yang lebih maka, akan mendorong mahasiswa untuk melakukan eksplorasi terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingginya inisiatif yang dimiliki mahasiswa untuk mempelajari atau mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk kariernya nanti. Selain itu, mahasiswa Universitas Negeri Semarang juga belum menerapkan konsep *career confidence*. Berikut merupakan hasil kutipan wawancaranya:

> "*antara yakin sama gak yakin si, karena pengalamanku masih kurang".*

Dari petikan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa mahasiswa Universitas Negeri Semarang merasa kurang percaya diri pada kariernya dimasa depan. Konsep *career confidence* mengharuskan mahasiswa untuk memiliki kepercayaan yang tinggi untuk memotivasi dirinya dalam bertahan saat menghadapi masalah dalam pencarian kerja, dan dengan memiliki kepercayaan karier yang tinggi, maka mahasiswa akan memiliki kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan.

Selain dengan melakukan wawancara tidak terstruktur, peneliti juga melakukan studi pendahuluan dengan memberikan skala kepada 15 mahasiswa

Universitas Negeri Semarang. Berikut hasil studi awal yang telah disajikan dalam tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Studi Pendahuluan

NO	PERNYATAAN	N	
		Iya	Tidak
1	Saya sudah mengetahui akan kemana karier saya selanjutnya setelah wisuda nanti	5 33%	10 67%
2	Saya bingung dan belum mengerti apa-apa mengenai pekerjaan/karier saya nanti	8 53%	7 47%
3	Kita seringkali terjun ke suatu jenis pekerjaan karena kebetulan	14 93%	1 7%
4	Saya sudah mengetahui informasi mengenai berbagai macam pekerjaan/ perusahaan/ studi lanjutan/ magang/ usaha yang saya inginkan	5 33%	10 67%

Tabel di atas merupakan gambaran kondisi pada mahasiswa non-kependidikan angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang mengenai karier. Pada aitem satu menunjukkan bahwa sebanyak 10 dari 15 mahasiswa atau sebanyak 67% belum mengetahui akan karier lanjutan setelah mereka menyelesaikan pendidikan S1. Aitem kedua menunjukkan bahwa 8 dari 15 mahasiswa atau sebanyak 53% bingung dan belum mengerti apa-apa mengenai pekerjaan atau karier kedepan. Aitem ketiga menunjukkan bahwa 14 dari 15 mahasiswa atau 93% merasa terjun ke suatu jenis pekerjaan merupakan sebuah kebetulan. Dan aitem keempat menunjukkan bahwa 10 dari 15 mahasiswa atau 67% tidak mengetahui informasi mengenai berbagai macam pekerjaan/ perusahaan/ studi lanjutan/ magang/ usaha yang saya inginkan.

Hasil studi pendahuluan yang terangkum dalam tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa Universitas Negeri Semarang belum menunjukkan kesiapan dalam menghadapi perubahan dari masa kuliah ke dunia kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa *career adaptability* mahasiswa Universitas Negeri Semarang tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena *career adaptability* merupakan konstruk utama pada kesiapan karier (Skorokov, 2007 dalam Koen, dkk, 2012: 396).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, baik kumpulan dari hasil wawancara maupun pemberian skala, maka dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Universitas Negeri Semarang belum merefleksikan dimensi-dimensi dari *career adaptability*, yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* sehingga kemampuan *career adaptability* mereka bisa dikatakan masih rendah. Padahal, kemampuan ini diperlukan agar mahasiswa tingkat akhir mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi segala bentuk perubahan yang terjadi di masa transisi dari kuliah kedunia kerja. Jika *career adaptability* mahasiswa Universitas Negeri Semarang rendah maka hal yang dikhawatirkan adalah para lulusan Universitas Negeri Semarang akan mengalami lama masa tunggu kerja. Konstam dkk, (2015) mengemukakan bahwa pengangguran yang ada saat ini dapat dikaitkan dengan rendahnya kemampuan dalam menerapkan *career adaptability*.

Menurut perspektif konstruksi karier, rendahnya tiap dimensi *career adaptability* dapat membuat individu rentang mengalami masalah tertentu dalam mengembangkan karier di masa mendatang, yaitu ketidakpedulian karier, kebingungan karier, sikap tidak realistis terhadap karier, dan hambatan karier

(Savickas dalam Brown & Lent, 2013: 158). Masalah lainnya yaitu, individu yang tidak melakukan tugas-tugas pemilihan karier dengan baik mengalami kesulitan penyesuaian akademik pada studi lanjutan, komitmen rendah terhadap pilihan studi, dan kendala mengaktualisasikan pilihan (Garmeijs & Verschueren, 2007: 236).

Savickas (dalam Brown & Lent, 2013: 159), mengemukakan bahwa orang yang memiliki *career adaptability* yang tinggi dipandang sebagai orang yang memiiki kepedulian terhadap masa depan sebagai pekerja, meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier, menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan, dan mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.

Career adaptability memiliki dampak positif terhadap persiapan dan perkembangan karier yang akan dilakukan oleh seseorang (Hirschi, 2009: 147), dan dengan kemampuan *career adaptability*, seseorang akan dapat merespon tuntutan karier pada saat ini yang banyak terjadi seperti adanya lingkungan kerja yang tidak stabil atau *turbulent*, hal yang tidak pasti (*uncertain*), dan peristiwa yang selalu berubah di lingkungan pekerjaan (Coetzee & Harry, 2015: 81). Sehingga, kemampuan individu untuk beradaptasi secara baik sangat diperlukan untuk menghadapi tuntutan karier yang berdinamika, tidak pasti dan berubah-ubah.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu yang mampu beradaptasi dalam karier lebih mampu menemukan kesempatan kerja yang lebih

baik, sukses dalam menghadapi masa transisi, serta mendapatkan pekerjaan yang berkualitas (Klehe, Zikic, Van Vianen, Koen & Buyken, 2012; Klehe & van Vianen, 2012 dalam Tolentino, dkk, 2014: 40). Individu yang memiliki *career adaptability* tinggi lebih sukses dalam menghadapi masa transisi, berisiko lebih kecil menjadi penganggur dalam jangka waktu yang lama dan membuat pilihan karier yang lebih baik (Creed, dkk., 2013; Gemerjis & Verschueren, 2007; Patton, dkk., 2002; Fouad, 2007; Hirschi, dkk., 2011 dalam Koen, dkk., 2012: 396).

Career adaptability penting untuk dimiliki oleh mahasiswa. Karena, *career adaptability* akan membantu mahasiswa untuk merencanakan pilihan karier dan meningkatkan kemungkinan mahasiswa untuk menemukan pekerjaan yang cocok (Zikic & Klehe, 2006: 393). Selain itu, *career adaptability* akan membantu individu dalam mempersiapkan diri dan berperan dalam pekerjaan serta mampu mengatasi penyesuaian yang muncul dalam perubahan yang terjadi (Savickas, 1997: 253). Sehingga dengan mengembangkan *career adaptability* akan dapat membantu lulusan baru mendapatkan pekerjaan yang sesuai bahkan dalam era ekonomi yang tidak menentu (Koen, dkk, 2012: 406).

Seiring ditemukannya hambatan dan tantangan untuk mencapai perkembangan karier, seperti penyediaan lapangan kerja yang terbatas, persaingan kerja yang semakin ketat, tuntutan karier yang berdinamika, tidak pasti dan berubah-ubah. Maka sudah seharusnya para mahasiswa untuk bersikap lebih fleksibel dalam menghadapi segala bentuk perubahan yang terjadi pada masa transisi dari kuliah ke dunia kerja. Oleh karena itu, *career adaptability* adalah konstruk yang relevan untuk memahami bagaimana kesiapan mahasiswa tingkat

akhir Universitas Negeri Semarang dalam menghadapi masa transisi dari kuliah ke dunia kerja.

Berdasarkan akademik dan kemahasiswaan S1, Universitas Negeri Semarang memiliki dua konsentrasi yaitu kependidikan dan non kependidikan. Pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti *career adaptability* pada mahasiswa yang dikhususkan pada mahasiswa non-kependidikan Universitas Negeri Semarang. Peneliti barasumsi bahwa mahasiswa non-kependidikan harus lebih memiliki *career adaptability* dikarenakan ranah karier yang jauh lebih bervariatif dibandingkan mahasiswa kependidikan yang justru sudah memiliki ranah karier yang pasti yaitu guru. Sehingga *career adaptability* ini lah yang nantinya akan membantu mahasiswa non-kependidikan untuk bisa lebih bersikap adaptif dalam menghadapi segala bentuk perubahan yang terjadi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "bagaimana gambaran *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Negeri Semarang ?"

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Negeri Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis atau pun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya pada bidang karier terutama *career adaptability*. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa yang ingin mengkaji tema-tema berkenaan dengan karier khususnya *career adaptability*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan serta acuan dasar atau pun dapat memberikan masukan dan informasi pada pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya mahasiswa dan pihak Institusi pendidikan tersebut yaitu Universitas Negeri Semarang.

BAB 2

LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Sebelum memasuki bahasan mengenai *career adaptability* peneliti akan membahas terlebih dahulu mengenai karier.

2.1 Karier

Karier merupakan rangkaian peristiwa yang berlangsung dalam kehidupan seseorang di mana di dalamnya meliputi berbagai macam pekerjaan dan peran yang diembannya, sehingga kesatuan dari hal-hal tersebut membentuk komitmen seseorang terhadap pekerjaan sebagai bentuk dari pengembangan dirinya (Super, 1980: 282). London dan Stump (dalam Korsakiene & Smaliukiene, 2014: 423) menambahkan bahwa karier berhubungan dengan pekerjaan yang dijalani selama sepanjang hidup.

Karier biasanya dibicarakan dalam kerangka waktu kehidupan dan berkaitan dengan aktivitas-aktivitas yang dilakukan sebelum, selama, pasca bekerja, dan dilakukan dalam berbagai konteks peran kehidupan (Richardson, 1993: 428). Dapat dikatakan bahwa karier merupakan alur kehidupan individu yang melibatkan waktu dan pekerjaan atau pun peran dalam kehidupannya. Yang berarti termasuk aktivitas sehari-hari seperti anak, pelajar, orang tua, atau pekerja sukarela dan juga pekerjaan-pekerjaan yang memiliki rangkaian jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada dunia kerja.

Sehingga, karier melibatkan seluruh perjalanan pekerjaan individu yang menyatu dengan aspek kehidupan. Artinya proses perkembangan karier

digambarkan sebagai proses seumur hidup dan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal dalam kehidupan individu. Faktor internal terdiri dari intelegensi, bakat, minat, kepribadian, harga diri, gender dan nilai; sedangkan faktor eksternal terdiri dari keluarga, latar belakang sosial ekonomi, teman sebaya, dan institusi pendidikan (Rahma, dalam Zahra, 2018: 43).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karier adalah perkembangan dan kemajuan individu dalam kehidupannya, baik secara formal maupun informal, professional atau pun tidak. Dalam hal ini perjalanan karier meliputi seluruh aspek kehidupan seperti pendidikan, pengalaman, pekerjaan dan dipengaruhi oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal.

Pada penelitian ini akan dibahas mengenai karier pada mahasiswa, khususnya mengenai adaptabilitas karier atau *career adaptability* pada mahasiswa.

2.2 *Career Adaptability*

Career adaptability merupakan kontruk psikososial yang menunjukkan sumber kebutuhan seseorang agar berhasil mengelola dan mengantisipasi transisi karier yang berlaku saat ini (Savickas, 1997: 255). Disebut sebagai kontruk psikososial, karena sumber daya *career adaptability* berasal dari kekuatan regulasi diri yang bersumber dari individu pribadi dan interaksi individu dengan lingkungannya (Savickas & Porfeli, 2012: 662). Kekuatan tersebut digunakan untuk memecahkan masalah yang asing, kompleks dan tidak jelas yang terdapat dalam proses perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma yang muncul dari pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012: 662). Hal tersebut termasuk adaptasi ke

transisi yang terjadi selama rentang hidup (Savickas, dalam Konstam, dkk: 2). Misalnya, transisi dari anak ke remaja, sekolah ke pekerjaan, dan dari pekerjaan ke pekerjaan.

Transisi dapat diartikan sebagai sebuah peralihan dari satu tahap perkembangan ke tahap berikutnya. Pengalaman akan mempengaruhi perkembangan perilaku, sehingga apa yang dilihat, diamati, dialami, dirasakan dan dilakukan akan terserap secara baik dan menjadi tolak ukur dalam melakukan perilaku selanjutnya, yang di dalamnya juga terdapat kejadian emosional yang berkesan seperti peristiwa menyedihkan, pengalaman traumatik, meupun kenangan yang membahagiakan. Artinya apa yang telah terjadi sebelumnya akan meninggalkan bekasnya pada apa yang terjadi sekarang dan yang akan datang, sehingga apa yang yang telah terjadi akan meninggalkan bekasnya dan akan mempengaruhi pola perilaku dan sikap yang baru (Hurlock, 1980:207).

Wang dan Fu (2015:650) mengatakan bahwa seharusnya mahasiswa mempersiapkan kemampuan dan juga wawasan yang dibutuhkan untuk kariernya nanti sejak awal karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi mahasiswa yang akan mengalami transisi dari sekolah ke pekerjaan (*school to work transition*). Sumber dari kesiapan individu untuk menghadapi rintangan dalam kondisi transisi adalah *career adaptability* (Hall, 2004; Savickas & Porfelli, 2012 dalam Koen, dkk, 2012: 396). Hal ini disebabkan karena *career adaptability* merupakan konstruk utama pada kesiapan karier (Skorokov,2007 dalam Koen, dkk, 2012: 396).

Oleh sebab itu pendidikan menjadi hal penting dikarenakan dunia pendidikan merupakan pangkal dari karier dimana individu harus mempersiapkan diri dan berperan dalam pendidikannya agar sesuai dengan karier yang ingin dicapainya. Sehingga apa yang dilakukan dan yang didapatkannya dimasa perkuliahan akan mempengaruhi mahasiswa pada kariernya dimasa depan.

Sedangkan Creed, dkk (2009:220), mendefinisikan *career adaptability* sebagai proses regulasi, yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya, dan menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi. Mekanisme regulasi ini relevan dengan konsep *career adaptability* dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup (Creed, 2009: 220).

Pengertian lain diberikan oleh Rottinghaus, Day dan Borgen (2005: 5) mendifinisikan *career adaptability* sebagai perilaku yang cenderung mempengaruhi seseorang dalam memandang kapasitas yang dimilikinya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan karier yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya (*unforeseen events*). Dapat dikatakan bahwa *career adaptability* menghasilkan sikap-sikap, kepercayaan dan kompetensi sehingga setiap tingkah laku adaptaif akan memperkuat dan mengembangkan kemampuan individu untuk tetap menyesuaikan dirinya pada situasi apapun (Hartung dkk, 2008: 69). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa orang yang adaptif adalah mereka yang dapat bereaksi secara efektif terhadap perubahan yang terjadi, baik tantangan tugas perkembangan yang dapat diramalkan, maupun perubahan situasi yang tidak dapat

diramalkan, sehingga dapat meningkatkan sikap, kepercayaan dan kompetensi untuk mengembangkan dirinya dan bertahan di setiap situasi yang dihadapi secara teratur dan terencana.

Savickas & Porfeli (2012: 662) mendifinisikan *career adaptability* sebagai kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Kemudian Savickas (dalam Brown & Lent, 2013:151) menjelaskan lebih lanjut bahwa *career adaptability* dianggap sebagai proses yang dilakukan individu dalam membangun atau menentukan arah perilaku untuk membuat karier yang lebih bermakna.

Sehingga *career adaptability* disini dapat diartikan sebagai kemampuan untuk bersikap fleksibel dalam kesediaanya menghadapi perkembangan karier secara optimal agar dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai *career adaptability* maka akan dibahas mengenai perkembangan dari teori tersebut.

2.2.1 Perkembangan Teori *Career Adaptability*

Perkembangan teori tentang *career adaptability* atau adaptabilitas karier, sangat erat kaitannya dengan sosok Savickas. Sebelum Savickas, teori yang menjadi dasar terbentuknya *career adaptability* adalah *The Life-Span, Life-Space Theory* dari Super (1980). Ada dua dimensi yang dibangun dalam teori tersebut. Dimensi waktu yang diistilahkan dengan *Life-span*, menggambarkan perspektif longitudinal dari tahap-tahap perkembangan karier yaitu: masa kanak-kanak,

remaja, dewasa, dewasa akhir dan masa tua. Sedangkan dimensi ruang atau *Life-space* berbicara tentang luas hubungan sosial dan peran yang dilakukan oleh setiap individu dalam lingkungannya. Menurut Super ada Sembilan peran kehidupan individu yang mengisi dimensi *life-space* yaitu peran sebagai anak, pelajar, penikmat rekreasi, anggota masyarakat, pekerja, pasangan hidup, pengurus rumah tangga, orang tua dan pensiunan (Super, 1980:282). Pada intinya teori Super berbicara tentang tahapan karier yang terjadi pada perkembangan hidup individu.

Super (dalam Brown & Lent, 2013: 93) mengemukakan bahwa terdapat lima tahapan karier dimana setiap tahapan memiliki tugas perkembangannya masing-masing. Berikut ini adalah lima tahapan perkembangan tersebut :

a. Tahap Pertumbuhan (*Growth*)

Tahap ini dimulai dari usia empat sampai dengan tiga belas tahun. Pada tahap ini, ditandai dengan perkembangan berbagai potensi, pandangan, sikap, minat dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur konsep diri. Konsep diri (*self-concept*) dibangun melalui interaksi dengan lingkungannya seperti rumah, tetangga, teman bermain, dan lingkungan sekolah. Konsep diri ini berisi gambaran umum dan tujuan individu tentang peran masa depan dalam kehidupannya. Lingkungan memberikan informasi awal mengenai dunia kerja dan membantu individu dalam mengenali pentingnya perencanaan masa depan serta memilih pekerjaan. Elemen penting dalam proses ini adalah membayangkan diri sendiri (fantasi) tentang peran dalam pekerjaannya nanti dimasa depan.

b. Tahapan Eksplorasi (*Exploration*)

Tahap ini berada pada rentang usia empat belas tahun sampai dengan dua puluh empat tahun. Pada tahap ini individu berada pada masa pencarian karier yang sesuai dengan dirinya, tahap ini terbagi atas 3 sub tahap, yaitu:

1. *Crystallization* (14-18 tahun).

Individu mengeksplorasi dirinya untuk mengetahui mengenai pilihan-pilihan karier yang sesuai untuk dirinya. individu dapat membuat sebuah keputusan dari pilihan-pilihan karier yang ada, dengan mempertimbangkan ketertarikan, nilai dan kemampuan yang ada pada dirinya.

2. *Specification* (18-21 tahun).

Individu lebih mengeksplorasi secara lebih mendalam mengenai pilihan-pilihan karier yang ada namun sudah mulai mengarah diri pada suatu pilihan karier tertentu sebagai persiapan untuk mengimplementasikannya.

3. *Actualization* (21-24 tahun).

Ketika individu telah membuat keputusan akan pilihan-pilihan karier yang ada, lalu pilihan tersebut dilaksanakan dengan mencoba pekerjaan pada bidang tertentu.

c. Tahapan Pemantapan (*Establishment*).

Tahap ini berada pada rentang usia dua puluh lima tahun sampai dengan empat puluh empat tahun. Pada tahap ini individu memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan berusaha meningkatkan posisi yang telah dimilikinya. Tahap ini memiliki beberapa sub tahap, yaitu:

1. *Stabilization*

Individu sudah mendapatkan posisi dan nyaman akan pekerjaannya berdasarkan kepuasan kerja yang ditampilkannya.

2. *Consolidation*

Individu berusaha untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dengan menunjukkan perilaku yang positif dan produktif.

d. Tahap pemeliharaan (*Maintenance*)

Terjadi pada rentang usia empat puluh lima tahun sampai dengan enam puluh lima tahun, dimana individu akan menetapkan pilihannya dalam suatu karier pilihannya dan memelihara kariernya tersebut. Tugas-tugas perkembangan dalam tahap ini adalah mempertahankan yang sudah diraih, meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, dan melakukan inovasi dengan melakukan tugas secara berbeda maupun menggali tantangan baru.

e. Tahap Penurunan (*Decline*)

Tahap ini terjadi di usia lebih dari enam puluh lima tahun.Tahap ini adalah fase terakhir individu menjalani kariernya yang ditandai dengan masa pra-pensiun, masa menikmati hasil kerja, dan akhirnya pensiun. Hal ini terjadi karena mulai berkurangnya kekuatan mental dan fisik sehingga menyebabkan perubahan dan penurunan aktivitas kerja.

Setiap tahapan diatas akan dapat dilalui dengan baik oleh individu jika individu tersebut memiliki kematangan karier (*career maturity*) yang baik. Artinya, bahwa antara usia individu dengan tahap perkembangan karier

mempunyai peran dalam kematangan karier yang harus dijalankan sesuai dengan tahapan perkembangannya.

Awalnya, Super (1955, dalam Savickas 1997: 254) mengidentifikasi bahwa kematangan karier sebagai hal yang penting dalam perkembangan karier remaja. Namun akhirnya, kematangan karier terbukti kurang bermanfaat untuk memahami pengembangan karier pada orang dewasa. Maka dari itu, Super dan Knasel (dalam Savickas 1997: 254), mengidentifikasi bahwa adaptasi sebagai hal yang penting dalam perkembangan karier, khususnya pada orang dewasa. Oleh karena itu, Savickas (1997:254) mengusulkan untuk *career adaptability* menggantikan kematangan karier sebagai konstruk utama dalam perkembangan karier.

Konstruk adaptabilitas dianggap lebih mudah digunakan untuk mewakili kesiapan individu dalam mengatasi seluruh kemungkinan yang tidak terduga dalam mempersiapkan tugas dan penyesuaian dalam berbagai bentuk perubahan. Adaptabilitas berarti kualitas untuk mampu berubah tanpa kesulitan berarti, serta dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah atau kondisi baru.

Perubahan dari kematangan karier menjadi *career adaptability* menyederhanakan teori *life-span*, *life-space* dari Donal Super dengan hanya menggunakan satu konstruk untuk menjelaskan secara sederhana namun menyeluruh megenai perkembangan karier pada anak, remaja dan orang dewasa. perubahan ini juga memperkuat integrasi antara *life-span*, *life-space theory*, dan bagian *self-concept* dengan menekankan pada setiap bagian adaptasi yang

dilakukan individu terhadap lingkungan dan proses motivasi di dalam diri individu untuk membentuk konsep dirinya (Brown & Lent, 2013:100).

Savickas (dalam Brown & Lent, 2013: 147) mengusulkan sebuah cara pandang untuk memahami perilaku karier, pilihan karier dan perkembangan karier. Teori ini menekankan proses pembangunan karier yang dikembangkan oleh individu sendiri berdasarkan pengalaman pribadi maupun sosial (Savickas, dalam Brown & Lent, 2013: 147). Jadi membangun karier pada dasarnya adalah membangun kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan bukan sekedar proses pembentukan karier yang terjadi secara internal tetapi juga berdasarkan lingkungan sosial dan otomatis dari anak-anak sampai dewasa.

Inti pada proses perkembangan teorinya, individu dapat dikatakan memiliki kematangan karier yang baik, apabila individu memiliki sikap dan kompetensi yang sesuai dengan tahapan perkembangannya. Maka teori *career adaptability* memiliki pandangan bahwa individu tidak hanya memiliki sikap dan kompetensi saja tetapi individu tersebut "bersedia dan mampu" atau "kesiapan dan sumber daya" sebagai kemampuan beradaptasi (Savickas & Porfeli, 2012: 663). Berikut ini penjelasan mengenai tahap perkembangan karier mahasiswa.

2.2.2 Karier Mahasiswa

Pada tahap perkembangan, mahasiswa berada pada tahap *emerging adulthood*. *Emerging adulthood* adalah suatu tahapan perkembagan yang muncul setelah individu telah melewati masa remaja (*adolescence*) dan sebelum memasuki masa dewasa awal (*young adulthood*), dengan rentang usia antara 18 hingga 29 tahun (Arnett, 2004: 4).

Menurut Arnett (2004: 8), terdapat lima ciri utama yang dapat ditemui pada individu di tahap *emerging adulthood*. Ciri-ciri tersebut antara lain:

1. *Identity exploration*

Pada tahap *emerging adulthood* individu akan mencoba segala macam kemungkinan-kemungkinan, terutama dalam hal pekerjaan dan percintaan. Walaupun proses eksplorasi diri ini kerap membuat individu disibukan dengan mencari pengalaman-pengalaman baru, namun tidak selalu dianggap sebagai kegiatan yang menyenangkan. Hasil yang didapatkan pada umumnya individu merasa bingung dan memperoleh penolakan dari lingkungan. Kebebasan mengeksplorasi diri memberikan tekanan tersendiri karena individu belum mampu membaca arah masa depan mereka. Akibatnya ada berbagai macam emosi menjadi satu, mulai dari perasaan bebas dan optimis hingga rasa takut akan eksplorasi diri yang tidak membawa mereka kearah yang jelas.

2. *Instability*

Beberapa diantaranya individu memasuki masa perkuliahan namun ternyata menyadari bahwa mereka menekuni bidang yang salah. sedangkan dalam hal pekerjaan, beberapa dari mereka merasa bahwa apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan minat mereka atau membutuhkan kemampuan lain sehingga mereka perlu melanjutkan sekolah. Individu juga mengalami ketidakstabilan dalam hal percintaan dimana mereka mulai menjalin hubungan yang serius dengan pasangan mereka namun belakangan menyadari ada ketidakcocokan.

3. *Self-fokus*.

Individu mulai membangun kompetensi untuk menjalani aktivitasnya sehari-hari, menggali pemahaman yang lebih dalam mengenai siapa diri mereka dan apa yang mereka inginkan dalam hidup, serta mulai membangun pondasi untuk masa dewasa mereka. Selain itu, dengan diperolehnya kebebasan yang lebih dibandingkan saat masih anak-anak, individu dituntut untuk selalu mampu mengambil keputusannya sendiri dan bertanggung jawab terhadap keputusan tersebut.

4. *Feeling in-between.*

Individu merasakan tahap dimana ia tidak ingin lagi dianggap sebagai remaja namun merasa belum siap untuk masuk ke kelompok usia dewasa. Perasaan ini juga ditandai dengan belum adanya pendirian yang tetap mengenai kehidupan personal hingga karier yang dipilih.

5. *The age of possibilities*

Pada tahap ini harapan individu berkembang besar. Mereka melihat diri mereka memiliki banyak kemungkinan untuk menjadi sosok yang besar dan mampu bertransformasi. Segala kesempatan untuk berkembang pada kariernya, seperti misalnya kesempatan untuk melanjutkan sekolah, meniti karier di bidang tententu hingga memulai hubungan yang baru.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa-masa *emerging adulthood* diwarnai oleh perasaan antusias khususnya dalam merancang rencana-rencana untuk menghadapi tantangan menuju masa dewasa. Ada banyak tugas-tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu pada masa transisi menuju

kedewasaan, antara lain terdapat peningkatan dalam hal karier dan akademis, membangun hubungan interpersonal yang intim dan mendalam, membuat keputusan-keputusan sendiri serta memiliki kematangan emosional, hingga mungkin dapat memutuskan untuk tinggal terpisah dari orangtua.

Tugas individu sebagai mahasiswa dalam masa *emerging adulthood* adalah memenuhi tugas perkembangan seperti membuat perencanaan, eksplorasi karier, dan pengambilan keputusan mengenai perkembangan atau pun keterlanjutan karier mereka kedepan. Namun seiring ditemukannya hambatan dan tantangan untuk mencapai tugas perkmbangan tersebut, para mahasiswa diharapkan mampu mengatasi hambatan dan tantangan dalam mempersiapkan karier yang mereka inginkan. Jadi, untuk dapat membantu mahasiswa dalam mencapai kariernya, maka dibutuhkannya kemampuan adaptasi yang baik. *Career adaptability* adalah hal yang perlu dimiliki oleh mahasiswa untuk mempersiapkan karier yang diinginkannya.

2.3 Dimensi *Career Adaptability*

Teori konstruksi karier mendifinisikan empat dimensi *career adaptability* dan mengorganisasikan dalam suatu model struktural dengan tiga tingkat untuk sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Table 2.1 Dimensi *Career adaptability*

Dimensi Adaptabilitas	Sikap dan Nilai-nilai	Kompetensi	Perilaku *Coping*	Masalah Karier
Kepedulian (*Concern*)	Penuh perencanaan	Membuat rencana	Kesadaran Keterlibatan Penuh persiapan	Ketidak-pedulian karier
Pengendalian (*control*)	Menentukan keyakinan	Mengambil keputusan	Asertif Disiplin Penuh motivasi	Kebingungan karier
Keingintahuan (*Curiousity*)	Menunjukkan rasa ingin tahu	Eksplorasi	Berani mencoba Mengambil risiko Mempertanya kan	Sikap tidak realistis terhadap karier
Kepercayaan diri (*confidence*)	Merasa mampu Merasa efektif	Memecahkan masalah	Persistensi Penuh daya juang Produktif.	Hambatan karier

Sumber: (Savickas dalam Brown & Lent, 2013: 158).

Pada tingkatan yang paling tinggi terdapat empat dimensi *career adaptability*, antara lain: kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiousity*) dan kepercayaan diri (*confidence*). Ke empat dimensi tersebut menggambarkan sumber daya adaptabilitas umum (kemampuan beradaptasi secara umum), yang digunakan individu untuk mengelola tugas-tugas penting, transisi (perubahan) dan pengalaman-pengalaman trauma yang dialami individu seiring proses pembangunan kariernya. Menurut Savickas ada tiga tingkat konstruk dalam *career adaptability*, yaitu yang pertama adalah dimensi dari *career adaptability*, kedua afeksi yang merupakan sikap dan nilai dari *career adaptability*, serta *coping* perilaku *career adaptability*.

Pada tingkatan menengah, diuraikan satu set variabel berbeda yang berfungsi homogen untuk masing-masing dimensi. Masing-masing set variabel tersebut dinamakan ABC dari teori konstruksi karier. Terdiri atas *attitudes* (sikap-sikap), *beliefs* (nilai-nilai) dan *competencies* (kompetensi). Ketiga set variabel tersebut membentuk perilaku adaptasi konkret yang digunakan untuk menguasai tugas-tugas perkembangan, melakukan transisi pekerjaan dan menyelesaikan trauma dalam pekerjaan yang disebut dengan perilaku coping (*coping behavior*). Perilaku ini muncul dalam tingkat ketiga sebagai tingkat paling kongkret dalam model struktural *career adaptability*. Perilaku *coping* inilah yang dilakukan individu dalam menyeselsaikan permasalahan karier yang dimiliki individu sesuai dimensi yang menjadi permasalahannya.

Individu yang memiliki *career adaptability* adalah mereka yang (a) memiliki pehatian terhadap karier dimasa depan, (b) meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier, (c) menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan, dan (d) mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan dating. (Savickas, dalam Brown & Lent, 2013: 159), berikut penjelasannya:

a *Corncern* (Kepedulian)

Concern mengacu pada kepedulian individu mengenai kemungkinan karier yang akan terjadi dimasa depan dan mempertimbangkan serta memikirkan karier yang akan datang. Kepedulian yang dimiliki seseorang mengenai kariernya tentu saja dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki

perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya dengan melihat pengalaman yang pernah di dapat di masa lalu dan keadaanya saat ini. Individu yang memiliki kepedulian karier yang rendah disebut sebagai orang yang memiliki ketidakpedulian karier (*career indifference*), yang merefleksikan perilaku tanpa perencanan, pesimis dan sikap apatis terhadap karier.

b *Control* (Pengendalian)

Pengedalian terhadap karier mewakili aspek interpersonal yang mendorong aspek regulasi diri (*self-regulation*), menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi, dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup. Pengendalian pada karier memungkinkan individu untuk lebih bertanggungjawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Individu yang memiliki pengendalian karier dibuktikan dengan sikap asertif dan tegas dalam memutuskan, terkait dalam tugas perkembagan karier dan mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam pengambilan keputusan mengenai kariernya. Individu yang tidak memiliki pengendalian karier yang baik disebut mengalami kebingungan karier (*career indecision*), individu akan cenderung menghindari tanggung jawab, menunda pekerjaan (*procrastination*) untuk mewujudkan cita-citanya bahkan tidak mengambil keputusan dalam kariernya.

c *Curiosity* (Keingintahuan)

Curiosity mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplor berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan kariernya nanti. Rasa ingin tahu yang terjadi akan mendorong individu melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingginya inisiatif yang dimiliki seseorang untuk mempelajari atau mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk kariernya nanti. Keingintahuan dapat membentuk pengetahuan yang akan berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang sesuai dalam situasi tertentu. Individu dengan *career curiosity* yang rendah dikatakan memiliki sikap tidak realistis (*unrealism*) terhadap dunia pekerjaan dan memiliki citra diri yang tidak tepat.

d *Confidence* (Percaya diri)

Confidence mengacu pada sejauh mana individu menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karier. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Keyakinan diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktivitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Kurangnya kepercayaan diri dapat menyebabkan hambatan dalam mencapai tujuan dan merealisasikan peran dalam karier.

2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability*.

Career adaptability merupakan konstruk yang berangkat dari kematangan karier, sehingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karier juga

dapat mempengaruhii *career adaptability*. Berikut merupakan faktor-faktor tersebut menurut Patton & Lokan (2001):

a. Usia

Usia merupakan salah satu hal yang dapat menentukan pola pikir seseorang. Selain itu, usia berkaitan juga dengan tahap perkembangan yang sedang dialami oleh individu. Misalnya, individu pada usia remaja pasti akan memiliki *career adaptability* lebih tinggi daripada individu usia anak-anak. Berdasarkan pada tahapan perkembangan karier. Hal ini terkait dengan tugas perkembangan remaja dimana mereka dipersiapkan untuk menghadapi peran mereka nantinya di masa dewasa. Berdasarkan pada tahapan perkembangan karier, fase *emerging adulthood* berada dalam tahap eksplorasi, dimana mereka memperkaya diri dengan pengetahuan dan informasi untuk menghadapi peran nantinya dimasa dewasa (Patton & Lokan, 2001: 34).

b. Jenis kelamin

Penelitian yang melihat hubungan jenis kelamin dan kematangan karier atau *career adaptability* menunjukkan hasil yang fluktuatif. Sebagian besar penelitian dari beberapa Negara didadapatkan hasil bahwa dari sejumlah kelompok usia, perempuan memiliki kematangan karier yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki (Alvi & Khan, 1983; Herr & Enderlein, 1976; Lokan, 1984; Luzzo, 1995; Rojewski et al., 1995; Westbrook, 1984, dalam Patton & Lokan, 2001: 37). Namun pada penelitian Achebe (1982) di Nigeria, Watson (1984) di Afrika Selatan, dan Gupta (1987) di India (dalan Patton & Lokan, 2001: 37) didapati hasil bahwa laki-laki memiliki kematangan karier lebih tinggi

dibandingkan perempuan. Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. King, 1989 (dalam Patton dan Lokan 2001: 38) berpendapat bahwa usia adalah satu-satunya penentu dari kematamgan karier pada laki-laki, sedangkan keluarga dan internal *locus of control* adalah penentu utama kematangan karier pada perempuan. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin bertambahnya usia pada laki-laki maka cenderung melihat diri mereka sebagai orang yang mudah beradaptasi, hal ini didapatkan dari perkembangan karier individu tersebut. Sedangkan untuk perempuan, semakin mereka percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki maka semakin mudah untuk mereka berdaptasi, hal tersebut dapat terwujud ketika mereka memiliki hubungan sosial yang akrab, yang membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai.

c. Keluarga

Hubungan antara orang tua dan anak adalah salah satu hal yang penting dalam keluarga. Dengan pola hubungan keluarga dapat diketahui arah pendidikan dan ekspektasi terhadap anak dari orang tua. Keluarga sebagai satuan masyarakat utama dapat menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai anak untuk mendapatkan arahan dan informasi mengenai minat dan bakat mereka terhadap karier tertentu. Orang tua dapat pula mendorong anak menuju suatu karier yang diminati anaknya. Mereka juga dapat menjadi sumber informasi anak dengan memberi nasehat, berdiskusi, dan memberiakan petunjuk dengan model yang ditunjukkan oleh orang tua.

d. Status sosial-ekonomi

Pada penelitian Anseli dan Hansen, 1971; Cosbby & Picou, 1973 (dalam Patton dan Lokan, 2001: 38) ditemukan bahwa faktor ekonomi lebih mempengaruhi kematangan karier dibandingkan dengan faktor ras. Status social ekonomi dapat berpengaruh pada *career adaptability*, dalam hal ini individu dengan status social ekonomi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karier dan perencanaan kariernya. Semisalnya, anak dengan status social ekonomi menengah ke atas akan memiliki fasilitas lebih untuk mencari tahu tentang karier yang digunakanya. Ataupun dengan relasi orangtuanya dengan orang-orang tertentu yang memungkinkan lebih banyaknya informasi yang didapat anak untuk perencanaan kariernya. Patton dan Lokan (2001: 38) menyakini bahwa latar belakang ekonomi memiliki peranan yang penting dalam kematangan karier.

e. Pendidikan

Saat ini, berbagai sekolah mulai mengadakan pendidikan diluar pelajaran utama yang berkaitan dengan penjurusan didunia perkuliahan dan alternatif karier terkait jurusan tersebut. Hal ini dapat membekali pelajar dengan pengetahuan mengenai hal yang diminatinya dan hal-hal yang perlu dipenuhi untuk mendapatkan karier yang diinginkan. Seperti, seminar dan pameran pekerjaan yang diadakan oleh Universitas yang mungkin sesuai dengan karier mahasiswanya. Patton dan Lokan (2001:39) menyakini bahwa perbedan pendidikan yang diikuti individu memiliki peranan yang penting dalam *career adaptability*.

f. Pengalaman kerja

Patton dan Lokan (2001: 41) mengatakan bahwa pengalaman kerja individu dapat mempengaruhi kematangan kariernya. Pengalaman kerja yang didapatkan individu bisa mereka dapatkan melalui bagian dari kurikulum pendidikan, atau yang diluar kurikulum pendidikan. Mereka yang selama masa kuliahnya pernah memiliki pengalaman kerja yang kongruen dengan minatnya lebih memiliki pengendalian diri yang lebih baik terhadap pengambilan keputusan terkait kariernya (Luzzo, Mc Whirter, Hutcheson, 1997, dalam Patton & Lokan, 2001: 41-42). Ketika individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, individu tersebut akan mendapatkan informasi terkait dengan karier yang dipilihnya. Semakin banyak pengalaman yang didapat, maka individu tersebut juga akan semakin mengeksplor kariernya lebih mendalam. Dengan semakin kayanya informasi yang dimiliki, seseorang akan dapat merencanakan kariernya dengan lebih matang lagi.

Selain ke-enam faktor tersebut, terdapat beberapa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *career adaptability*, antara lain:

1. *Social Support*

Menurut Creed, dkk (2009: 226) social support berpengaruhi terhadap *career adaptability* pada masa dewasa awal (*young adult*) dalam memilih kariernya nanti. Hal tersebut dikarenakan individu akan merasa mendapatkan dukungan social berupa dukungan emosional dari berbagai sumber yang akan berguna bagi individu yang akan merencanakan dan mengeksplor kariernya (Hirschi, 2009:377). Weisenberg dan Aghakhani (2007:110) menjelaskan bahwa

sumber dukungan sosial (*social support*) pada dewasa muda (*young adult*) adalah sekolah (institusi), keluarga dan teman.

2. Lingkungan belajar

Menurut Tian dan Fan (2012: 252) lingkungan belajar yang didalamnya terdiri dari karyawan, dosen atau guru, teman-teman mahasiswa, orang lain yang ikut terlibat dalam proses belajar, memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* karena situasi di lingkungan belajar dapat membantu mahasiswa mengambil keputusan mengenai kariernya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* adalah usia, jenis kelamin, status sosial-ekonomi, pendidikan, pengalaman kerja, dan *social support* (termasuk diantaranya adalah keluarga, dosen, teman, maupun orang lain yang berada dilingkungan individu).

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan secara umum mahasiswa non-kependidikan angkatan 2015 Universitas Negeri Semarang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah memiliki kesiapan karier dalam menghadapi masa perubahan dari kuliah ke dunia kerja namun masih terdapat perilaku yang belum mencerminkan ke empat dimensi *career adaptability*. Dan jika dilihat dari jenis kelamin, maka kelompok mahasiswa laki-laki lah yang memiliki *career adaptability* yang lebih tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, berikut merupakan saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya atau pun kepada mahasiswa, dan instansi atau pihak universitas yang bersangkutan.

5.2.1 Saran untuk penelitian selanjutnya

Peneliti yang tertarik dengan topik *career adaptability* dapat melakukan penelitian dengan mengkaitkan dengan variabel lain sehingga dapat diketahui lebih dalam mengenai variabel *career adaptability*. Atau responden yang memiliki karakteristik dengan latar belakang non-pendidikan formal. Hal ini disarankan karena pemilihan karier, khususnya pemilihan profesi di masa depan merupakan hal yang selalu dihadapi oleh setiap individu, baik itu mereka yang menempuh pendidikan formal atau pun non formal.

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa non-kependidikan angkatan 2015. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digenaralisasikan dalam wilayah yang lebih luas. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas wilayah penelitian, hal ini menjadi peluang dilakukan penelitian pada sampel dengan karakteristik sampel yang lebih luas misalnya saja berasal dari berbagai tingkatan atau pun universitas.

5.2.2 Bagi mahasiswa tingkat akhir.

Penting bagi mahasiswa tingkat akhir untuk memiliki kesiapan dalam menghadapi tantangan masa transisi. Usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk memiliki kesiapan tersebut adalah dengan mencari informasi dari berbagai sumber, mengambil kesempatan untuk mengembangkan diri dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi hambatan.

5.2.3 Bagi mahasiswa tingkat pertama.

Penting bagi mahasiswa tingkat pertama untuk lebih mempersiapkan kariernya sejak awal. Seperti : membuat rencana studi selama perkuliahan dengan baik, pencapaian yang ingin didapat semasa menjadi mahasiswa hingga mentargetkan kapan harus lulus, dan perkembangan karier yang ingin dicapai setelah lulus.

5.2.4 Saran untuk perguruan tinggi (Universitas) atau Instansi Pemerintahan bidang pendidikan.

Saran yang dapat diberikan pada pihak Universitas Negeri Semarang untuk lebih mengantisipasi secara langsung pengangguran terdidik, dalam hal ini para sarjana atau lulusan perguruan tinggi adalah dengan cara mengembangkan

program-program yang dapat meningkatkan *career adaptability* dan menambah wawasan mahasiswa tentang dunia kerja, seperti program-program pelatihan atau pembekalan kepada mahasiswa yang akan lulus dari perguruan tinggi. Program-program tersebut dapat berupa pelatihan, konseling karier, selain itu juga didukung dengan program-program yang mendukung visi dan misi dari pihak universitas maupun pihak masing-masing fakultas, hal tersebut dilakukan agar visi dan misi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arnett, J.J. (2004). *Emerging Adulthood: The Winding Road From The Late Teens Through The Twenties*. New York: Oxford University Press.

Azwar, Saifuddin. (2017). *Metode Peneliian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Puataka Pelajar.

_____. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

_____. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset

Badan Pusat Statistik. (2018). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2018. https://www.bps.go.id.

Brown, S, D., Lent. R, W. (2013). *Career Development and Counseling Putting Theory and Reseacrh to Work*. Canada: John Willey Sons, Inc.

Coetzee, Melinde, & Harry, Nisha. (2015). Gender and Hardiness as Predictors of Career Adaptability: an Exploratory Study Among Black Call Centre Agents. *Journal of Psychology University of South Africa*. 45(1), 81-92.

Corso, J. J. D (2017). Counseling Young Adults to Become Career Adaptable and Career Resilient. *Psychology of Career Adaptability*, Employability and Resilience. 171-188.

Creed, P. A., & Hughes, T. (2012).Career Development Strategies as Moderators Between Career Compromise and Career Outcomes in Emerging Adults. *Journal of Career Development*, 40(2). 219-229.

Creed, P. A., Fallon, T. dan Hood, M. (2009). The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. *Journal of Vocational Behavior*. 74. 219-229.

Dkatadata. (2019). Meningkat Pengangguran Lulusan Universitas. https://katadata.co.id/infografik/.

Garmeijs, V. & Verschueren, K. (2007). High School Students Career Decision-Making Process: Consequences for Choice Implementation in Higher Education. *Journal of Vocational Behavior*. 70, 223-241.

Gewati, Mikhael. (2018). Lulus Kuliah Menganggur ? Jangan Mau!. https://edukasi.kompas.com.

Hartung, P.J., Porfeli, E. J. dan Vondracek, F. W. (2008). Career Adaptability in Childhood. *The Career Development Quarterly*. 57. 63-74.

Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. 74, 145-155.

Hirschi, A. (2012). The Career Resources Model: An Integrative Framework for Career Counselors. *British Journal of Guidance & Counselling*. 40(4), 369-383.

Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.

Juwita, M. (2018). Fakta Mengenai Pengagguran di Indonesia Tahun 2018. https://glints.com/id/lowongan/fakta-pengangguran-indonesia/

Koen. J., Klehe. U., dan Vianen. A. E.M. (2012). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-to-work Transition. Journal of Vocational Behavior. 81. 385-408.

Konstam, V., Celen-Damirtas, S., Tomek, S. & Sweeney, K (2015). Career Adaptability and Subjective Well-being in Unemployed Emerging Adults: a Promising and Cautionary Tale. *Journal of career development*, 42 (6), 1-15.

Korsakiene, R, & Smaliukiene, R. (2014). The Implications of Contemporary Approaches Toward Career Development. *Sosial and Behavioral Sciences*. 422-429.

Maree, J. G & Hancke, Y. (2014). The Value of Life Design Counseling for an Adolescent Who Stutters. *Journal of psychology in Africa*, 21(2), 479-485.

Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super' Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 1(1/2), 31-48.

Purwanto, Edy. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Seamarang. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Purwanto. (2008). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Richardson, M.S. (1993). Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.

Rottinghaus, P.J., Day, S.X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Future Inventory: a Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.

Savickas, M.L (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-span, Life-space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.

Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-ablilities Scale : Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Contries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-973.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: ALFABETA.

Super, D.E. (1980). A life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.

Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity Quotients, Environmental Variables and Career Adaptability in Student Nurses. *Journal of Vocational Behavior*. 85(3), 251–257.

Tolentino. L. R., M. Patrick. R. J., Lu. V.N., Restubog. S. L. D., Bordia. P., Plewa. C. (2014). Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, and Career Optimism. *Journal of Vocational Behavior*. 84. 39-48.

Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(4), 649–659.

Wiesenberg, F., & Aghakhani, A. (2007). An Exploration of Graduate Students' Career Transition Experiences. *Journal of Counseling*. 41(2), 107-123.

Young, C. (2012). Unemployment Insurance and Job Seareh Activity: Evidence from Random Audits. *Paper*. USA: Stanford University.

Zacher, H. (2014). Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability Over Time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198.

Zahra, Afrilaili. (2018). Hubungan antara Dukungan Orang Tua dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa. *Skripsi Psikologi*. Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Zikic, J., Klehe, U.-C. (2006). Job Loss as a Blessing in Disguise: The Role of Career Exploration and Career Plannging in Predicting Reemployment Quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.