

## Adaptabilitas Karir Dewasa Awal

### *Adaptability of Early Adult Careers*

Rina Nurhudi Ramdhani, Amin Budi Amin & Nandang Budiman

Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Rinanurhudir11@gmail.com

#### Abstrak

Seiring perkembangan zaman tantangan karir semakin beraneka ragam dan menjadi hambatan dalam kehidupan karir individu. Kemampuan adaptabilitas karir diperlukan guna menghadapi tantangan, tugas, trauma, dan perubahan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karir dewasa awal. Subjek pada penelitian melibatkan 65 orang mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis Tahun Ajaran 2016/2017. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah instrumen adaptabilitas karir yang diadaptasi dari *Career Adapt-Abilities Scale* yang dikembangkan oleh Savickas. Hasil penelitian menunjukkan secara umum adaptabilitas karir mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis berada pada kategori sedang dengan karakteristik mahasiswa telah memiliki *concern, control, curiosity* dan *confident* namun masih terdapat perilaku yang belum mencerminkan ke empat dimensi adaptabilitas karir. Rekomendasi ditunjukkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat memberikan tindak lanjut untuk meningkatkan adaptabilitas karir dewasa awal.

**Kata kunci:** adaptabilitas karir, dewasa awal

#### Abstract

*As time goes by, career challenges are increasingly diverse and become obstacles in individual career life. Career adaptability is needed to deal with challenges, tasks, trauma, and career changes. This study aims to find out the profile of early adulthood career adaptability. Subjects in the study involved 65 students of Business Management Education Academic Year 2016/2017. The sampling technique used is convenience sampling. The data collection instrument used was a career adaptability instrument adapted from the Career Adapt-Abilities Scale developed by Savickas. The results of the study show that in general the career adaptability of students in Business Management Education is in the medium category with the character of students having concern, control, curiosity and confident, but there are still behaviors that do not reflect the four dimensions of career adaptability. Recommendations are shown to further researchers so that they can provide follow-up to improve early adult career adaptability.*

**Keywords:** career adaptability, early adulthood

## I. PENDAHULUAN

Seiring berjalannya zaman tantangan karir semakin beraneka ragam yakni globalisasi, teknologi baru, migrasi, persaingan internasional, perubahan pasar, tantangan lingkungan, dan politik transnasional (Scott, 2015).

Fenomena tantangan karir yang terjadi seperti fenomena *disruption*. Dunia saat ini menghadapi fenomena *disruption* sebagai akibat dari kemajuan teknologi yang diketahui telah menjadi pemicu era baru yang dikenal sebagai era *disruption*. Pada era *disruption* sumber daya dapat diakses

dengan mudah dan cepat serta menyebabkan persaingan semakin tak kasat mata. Pada era *disruption* ini menyebabkan banyak perubahan seperti munculnya dunia baru seperti *digital marketplace*, menyebabkan nasib yang berbeda karena hal yang inovatif akan mengalahkan dan menggantikan yang terdahulu, dan menyebabkan persaingan dalam pemasaran dengan menggunakan model bisnis yang menarik hati masyarakat (Rumah Perubahan, 2017).

Selain menghadapi era *disruption* (gangguan) menurut Zainuddin (2018) untuk menjadi individu yang sukses masyarakat harus mulai mengarahkan diri terhadap era yang lebih baru lagi yakni era *abundance* (keberlimpahan). Jika pada era *disruption* individu cukup mengarahkan pandangan pada perubahan yang cepat, pada era *abundance* individu diarahkan pada arah tujuan perubahan sehingga individu tidak hanya menjadi pemain yang baik di era *disruption* tetapi mampu menjadi pemain yang sukses besar dengan mengarahkan energi, pikiran dan usaha pada era *abundance*.

Fenomena revolusi industri 4.0 juga menjadi isu krusial yang disebabkan dari disrupsi teknologi. Revolusi industri 4.0 dimulai di awal tahun 2018 (Noor, 2018). Revolusi industri 4.0 merupakan revolusi industri generasi keempat yang ditandai dengan berbagai teknologi yang menggabungkan dunia fisik, digital, dan biologis yang mempengaruhi semua disiplin ilmu kehidupan perekonomian, aktivitas industri, dan kapasitas tenaga kerja (Idris, 2018). Menurut Ristekdikti (2018) revolusi industri 4.0 merupakan revolusi yang berbasis *cyber-physical* ditandai dengan munculnya

fungsi-fungsi kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), *mobile super computing*, *intelligent robot*, *self driving cars*, *neuro-tecknological brain enhancements*, era big data, *biotechnology* dan *genetic editing*. Terkait fungsi tersebut revolusi industri 4.0 diketahui mulai menyentuh dunia virtual, berbentuk konektivitas manusia, mesin dan data. Istilah ini dikenal dengan nama *internet of things* (IoT) (Noor, 2018) Perkembangan di dunia industri ini akan merubah cara pandang, cara kerja hingga hidup manusia (Idris, 2018).

Selain fenomena tantangan karir akibat era baru, tantangan perkembangan karir juga ikut mendominasi kehidupan karir individu. Mahasiswa yang masuk ke dalam kategori dewasa awal seringkali dihadapkan dengan tantangan sehingga muncul ketidakstabilan dan ketidakpastian (Del Corso, 2017). Tantangan-tantangan perkembangan karir mahasiswa sebagai *emerging adulthood* muncul dari faktor internal maupun faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap keputusan karirnya (Andersen & Vandehey, 2012).

Menurut Andersen & Vandehey (2012) terdapat tiga faktor primer yang memengaruhi keputusan karir pada *emerging adulthood* antara lain trend politik dan sosial yang mengembangkan pentingnya karir tertentu, berkembangnya perekonomian yang memudahkan untuk mendapatkan pendidikan sehingga anak muda dapat memilih untuk melanjutkan pendidikan atau bekerja dan trend anak muda yang seringkali merubah pekerjaan atau jurusannya. Ketidaksiapan dalam menghadapi tantangan karir dan permasalahan karir pada individu *emerging*

*adulthood* diketahui menjadi alasan utama mengapa *emerging adulthood* perlu diberi bantuan (Slonim dkk, 2015; Arnett, 2004).

Munculnya fenomena *disruption*, *abundance*, dan revolusi industri 4.0 menunjukkan perlunya suatu keterampilan atau *skill* untuk dapat bertahan menghadapi perubahan tantangan karir yang semakin cepat dan beraneka ragam. Menurut Wagner (2010) terdapat tujuh *survival skill* untuk menghadapi abad 21 yakni (1) *critical thinking dan problem solving*; (2) *collaboration and leadership*, (3) *agility and adaptability*; (4) *initiative and entrepreneurialism*; (5) *effective oral and written communication*; (6) *accessing and analysing information*; (7) *curiosity and imagination*. Kemampuan beradaptasi yang merupakan kapasitas untuk berubah dalam menanggapi kondisi pergeseran dalam ekonomi dan pasar dan dengan cepat menguasai keterampilan baru telah diidentifikasi sebagai salah satu dari tiga kompetensi terbaik yang dibutuhkan pada angkatan kerja abad 21 (Herring, 2012). Kemampuan untuk beradaptasi seperti halnya bergeser kepada cara baru untuk melihat masalah yang ada, dapat mengubah hal yang tak terduga menjadi keuntungan, menghasilkan solusi kreatif dan inovasi sejati yang unik yang dapat membantu memenuhi permintaan abad 21 untuk gagasan dan pendekatan baru (Trilling & Fadel, 2009).

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berhubungan dengan karir dan memprediksi kemajuan dalam pengembangan karir (Bocciardi dkk, 2017). Individu yang memiliki kemampuan adaptabilitas karir berarti memiliki *concern*, *control*, *curiosity*,

*confidence*, dan *commitment* terhadap karirnya (Savickas dkk, 2009). Sehingga ketika tugas kejuruan, transisi pekerjaan, atau trauma kerja terjadi, individu yang mudah beradaptasi dikonseptualisasikan sebagai individu yang (a) menjadi perhatian dengan masa depan kejuruan, (b) mengendalikan dan mencoba mempersiapkan masa depan kejuruan, (c) menampilkan keingintahuan dengan menjajaki kemungkinan diri dan skenario masa depan, dan (d) memperkuat kepercayaan diri untuk mengejar aspirasinya (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2005). Sedangkan Individu yang memiliki adaptabilitas karir yang kurang akan mengalami *career indifference*, *career indecision*, *naiveté*, *career inhibition* yang menyebabkan individu mengalami (a) ketidakberdayaan dan pesimisme tentang masa depan; (b) ketidakmampuan untuk memilih karir; (c) tidak realistis dengan tantangan dunia kerja dan citra diri yang tidak akurat; (d) tidak memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan karir (Savickas, 2005).

Faktor internal yang memengaruhi adaptabilitas karir antara lain gender (Hirschi, 2009), usia (Hirschi, 2009; Rottinghaus dkk, 2017), kepribadian (Bullock-Yowell dkk, 2011), self efficacy, dan status sosial ekonomi (Rottinghaus dkk, 2017). Sedangkan faktor eksternal yang memengaruhi adaptabilitas karir antara lain pola pengasuhan orang tua, dan dukungan dari keluarga (Guan dkk, 2013; Tian & Fan, 2014) kedekatan anak dengan keluarga, pengalaman kerja sebelumnya, pengalaman bersekolah sebelumnya (Sisca, 2015).

Adaptabilitas karir terbukti memiliki

manfaat yakni individu menjadi memiliki rasa kekuasaan dan kepuasan hidup (Hirschi, 2009), stabilitas dan realisme aspirasi karir (Hirschi, 2010), *career satisfaction* (Chan & Mai, 2015), meningkatkan eksplorasi, komitmen vokasional, dan identifikasi dengan komitmen kejuruan dari waktu ke waktu (Negru dkk, 2015), penentuan karir (Gunkel dkk, 2010), dan niat kewirausahaan (Tolentino dkk, 2014). Penelitian mengenai adaptabilitas karir pada mahasiswa membuktikan bahwa adaptabilitas karir dapat meningkatkan kepuasan akademik (Duffy dkk, 2015) dan prestasi akademik (Angelia, 2012).

Berdasarkan fenomena perkembangan karir era saat ini, tantangan perkembangan karir dan pentingnya kemampuan adaptabilitas karir maka penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan gambaran adaptabilitas karir dewasa awal khususnya pada mahasiswa Pendidikan Manajemen bisnis Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Ajaran 2016/2017.

## II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan tujuan mengetahui gambaran adaptabilitas karir dewasa awal. Subjek penelitian adalah mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis Tahun Ajaran 2016/2017 Universitas Pendidikan Indonesia sebanyak 65 orang mahasiswa.

Pertimbangan pemilihan subjek berdasarkan pada mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis Tahun Ajaran 2016/2017 merupakan mahasiswa semester empat yang masih dalam proses beradaptasi dengan lingkungannya. Mahasiswa

Pendidikan Manajemen Bisnis mempelajari bidang manajemen bisnis yang sangat memerlukan kemampuan adaptabilitas karir. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir mampu meningkatkan niat kewirausahaan (Tolentino dkk, 2014) dan merupakan kapasitas penting untuk pendidik yang efektif (Collie & Martin, 2016). Hasil penelitian sejalan dengan tujuan karir mahasiswa lulusan Pendidikan Manajemen Bisnis yang disiapkan untuk menjadi seorang pendidik atau pebisnis yang perlu memiliki kemampuan adaptabilitas karir agar dapat bersaing di era perkembangan dunia yang semakin cepat saat ini.

Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui adaptabilitas karir mahasiswa adalah dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dengan perhitungannya menggunakan SPSS versi 20.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan gambaran secara umum adaptabilitas karir mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis berada pada kategori sedang. Ditunjukkan dengan hasil analisis statistik deskriptif menggunakan SPSS versi 20 pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Statistik Adaptabilitas Karir

Statistics Adaptabilitas Karir		
N	Valid	65
	Missing	0
Mean		152,5
Median		151
Std. Deviation		13,3
Percentiles	25	143
	50	151
	75	163

Berdasarkan tabel 1 yang diperoleh dari hasil penyebaran instrumen adaptabilitas karir diketahui bahwa rata-rata skor adaptabilitas karir mahasiswa adalah 152,5, standar deviasinya 13,3, median 151. Data tersebut juga menunjukkan tingkat

adaptabilitas karir mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis yang dibagi menjadi tiga kategori yakni tinggi, sedang dan rendah. Rumus perhitungan kategorisasi (Azwar, 2014) adaptabilitas karir dijelaskan dalam tabel 2.

Tabel 2. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus Perhitungan
Adaptabilitas Karir Tinggi	$X > Mean + 1,0 SD$
Adaptabilitas Karir Sedang	$Mean - 1,0 SD \leq X \leq Mean + 1,0 SD$
Adaptabilitas Karir Rendah	$X < Mean - 1,0 SD$

Data menunjukkan bahwa secara umum rata-rata mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis memiliki tingkat adaptabilitas karir dalam kategori sedang ditunjukkan dengan nilai rata-rata adaptabilitas karir mahasiswa yakni 152,5. Sehingga secara umum gambaran mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis memiliki karakteristik adaptabilitas karir yakni (a) mahasiswa sudah memiliki *concern* terhadap karir namun masih bingung dengan pilihan pendidikannya, masih belum memikirkan masa depan karirnya, dan masih mengikuti alur kehidupan terkait karirnya; (b) mahasiswa sudah memiliki kontrol terhadap karir namun masih kurang yakin dan bertanggungjawab dengan tindakan yang dilakukan untuk mengontrol karirnya, masih ceroboh dalam melakukan

tugas terkait karirnya dan masih melakukan tindakan bukan karena keinginannya sendiri; (c) mahasiswa sudah memiliki *curiosity* terhadap karir namun masih kurang dalam mencari tahu terkait prospek pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya, masih kurang dalam mencari peluang untuk menjadi pribadi yang mapan dalam karir, dan masih memiliki rasa malas untuk terlibat dalam kegiatan organisasi didalam maupun diluar kampus; (d) mahasiswa sudah memiliki *confident* terhadap karir namun masih belum yakin akan lulus tepat waktu, masih ragu akan mendapat pekerjaan atau tidak, dan masih belum memiliki kemampuan yang mendukung untuk bekerja.

Secara lebih rinci gambaran adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan kategori tingkat adaptabilitas karir ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Gambaran Adaptabilitas Karir Mahasiswa Berdasarkan Tingkat Adaptabilitas Karir

Kategori	K	F	Presentase
Tinggi	$\geq 166$	12	18,5%
Sedang	140 – 165	46	70,8%
Rendah	$\leq 139$	7	10,8%
Jumlah		65	

Gambaran adaptabilitas karir yang didasarkan pada aspek adaptabilitas karir yakni *concern*, *control*, *curiosity* dan *confident* menunjukkan bahwa skor ke empat

aspek adaptabilitas karir meningkat secara signifikan. Tabel 4 menunjukkan gambaran adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan aspek adaptabilitas karir.

Tabel 4. Gambaran Adaptabilitas Karir Mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis

Aspek	Pretest		
	Stdev	Mean	Kategori
<i>Concern</i>	4,7	46,2	Sedang
<i>Control</i>	3,9	33,1	Sedang
<i>Curiosity</i>	2,8	28,2	Sedang
<i>Confident</i>	4,9	44,8	Sedang

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa mahasiswa pendidikan Manajemen Bisnis lebih banyak memiliki *concern* yang sedang, *control* yang sedang, *curiosity* yang sedang dan *confident* yang sedang. Berdasarkan skor *mean* dan standar deviasi juga terlihat bahwa setiap aspek adaptabilitas karir pada mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis berada pada kategori sedang. Mahasiswa

memiliki skor terendah pada aspek *curiosity* dan *control*.

Berdasarkan hasil penyebaran indtrumen adaptabilitas karir juga diketahui deskripsi kebutuhan adaptabilitas karir ditinjau dari masing-masing aspek adaptabilitas karir. Gambaran deskripsi kebutuhan tersebut dijelaskan dalam tabel 5.

Tabel 5. Gambaran Deskripsi Kebutuhan Adaptabilitas Karir Mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis

No	Indikator	Kebutuhan
1	<i>Concern</i>	Mahasiswa perlumemilikipemikirananterkaitorientasi pada kesempatan karir, memiliki pemikiran terkait karir, mempersiapkan tugas karir, perubahan, dan tantangan karir yang akan datang dengan menggunakan konseling karir <i>life design</i> .
2	<i>Control</i>	Mahasiswa perlumemiliki perilakubertanggung jawab terhadap masa depan kejuruan, tanggung jawab untuk mengatur diri sendiri, bertanggung jawab untuk membentuk karir dengan menggunakan konseling karir <i>life design</i> .
3	<i>Curiosity</i>	Mahasiswa perlu memiliki keingintahuan akan kejuruan, memiliki kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas terkait karir yang berfokus pada peluang, memiliki keingintahuan yang memotivasi eksplorasi futures alternatif dan menambahkan kemungkinan tindakan yang dapat menyebabkan masa depan dengan menggunakan konseling karir <i>life design</i> .
4	<i>Confident</i>	Mahasiswa perlu memiliki keyakinan terhadap diri sendiri, mengantisipasi kesuksesan karir dengan gigih dan berjuang, Memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan karir dengan menggunakan konseling karir <i>life design</i> .

### 3.2 Pembahasan

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan psikososial individu untuk tetap dapat beradaptasi dengan kehidupan karir, mampu mengatasi tugas perkembangan karir, transisi karir dan trauma. Individu yang mampu mengatasi tugas-tugas karir, transisi dan trauma terkait karir akan memiliki hasil yang lebih baik terkait karirnya (Savickas, 2012) seperti adanya peningkatan *self-regulation* terhadap tujuan karir sehingga individu lebih

mudah dalam menghadapi transisi dalam kehidupan karirnya, meningkatnya strategi dalam pencarian pekerjaan, dan kepuasan karir yang lebih besar (Koen & Vianen, 2012)

Mahasiswa sebagai *emerging adulthood* diketahui membutuhkan bantuan untuk menghadapi tantangan karir pada abad 21 dan tantangan perkembangan karir. Mahasiswa sebagai seorang dewasa muda seringkali dihadapkan dengan keadaan dunia yang tidak stabil dan ketidakpastian yang melekat dalam tahap perkembangan dewasa

muda (Del Corso, 2017).

Berdasarkan kebutuhan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adaptabilitas karir mahasiswa jurusan Pendidikan Manajemen Bisnis Tahun Ajaran 2016/2017 di Universitas Pendidikan Indonesia. Pengumpulan data adaptabilitas karir dilakukan pada 65 orang mahasiswa dengan menggunakan instrumen adaptabilitas karir. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa tingkat adaptabilitas karir mahasiswa pendidikan Manajemen Bisnis berada pada kategori adaptabilitas karir yang sedang dengan nilai rata-rata 152,5. Mahasiswa dengan adaptabilitas karir sedang dalam penelitian ini memiliki karakteristik antara lain (a) mahasiswa sudah memiliki *concern* terhadap karir namun masih bingung dengan pilihan pendidikannya, masih belum memikirkan masa depan karirnya, dan masih mengikuti alur kehidupan terkait karirnya; (b) mahasiswa sudah memiliki *control* terhadap karir namun masih kurang yakin dan bertanggungjawab dengan tindakan yang dilakukan untuk mengontrol karirnya, masih ceroboh dalam melakukan tugas terkait karirnya dan masih melakukan tindakan bukan karena keinginannya sendiri; (c) mahasiswa sudah memiliki *curiosity* terhadap karir namun masih kurang dalam mencari tahu terkait prospek pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya, masih kurang dalam mencari peluang untuk menjadi pribadi yang mapan dalam karir, dan masih memiliki rasa malas untuk terlibat dalam kegiatan organisasi didalam maupun diluar kampus; (d) mahasiswa sudah memiliki *confident* terhadap karir namun masih belum yakin akan lulus tepat waktu, masih ragu akan mendapat pekerjaan atau tidak, dan masih belum memiliki kemampuan yang mendukung

untuk bekerja.

Keadaan dimana mahasiswa masih belum memiliki pemikiran terkait karir menunjukkan bahwa mahasiswa tersebut memiliki sedikit keinginan atau inisiatif untuk terlibat dalam perilaku eksplorasi karir atau kesiapan karir seperti menambah pengetahuan terkait karir, menentukan apa yang perlu diubah, dan mengadopsi perubahan (Polyhart & Bliese, 2006). Keadaan demikian bisa dipengaruhi karena latar belakang keluarga seperti keluarga yang sangat perhatian sehingga segala kebutuhan dasarnya telah terpenuhi, keluarga yang tidak terlalu mengharap anak dewasanya untuk bekerja, dan keluarga yang berlebihan dalam menjalankan fungsinya untuk anak mereka memungkinkan anak tersebut kurang memiliki motivasi untuk terlibat dalam perilaku yang mengarahkan terhadap tujuan karir (Del Corso, 2017)

Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa mahasiswa merasa masih kurang bertanggungjawab dengan tindakan yang dilakukan untuk mengontrol karirnya hal ini menunjukkan masih adanya permasalahan terkait karir kontrol. Permasalahan terkait kontrol terhadap karir muncul ketika dewasa muda merasa tidak memiliki kemampuan untuk melakukan kontrol terhadap jalur karirnya (Del Corso, 2017). Keadaan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu (1) faktor sosial seperti kondisi ekonomi yang dapat menghambat kontrol karir, kurangnya pilihan karir karena keadaan yang kurang mendukung seperti terjadi kekerasan atau perang; (2) faktor intelektual, mental emosional atau cacat fisik yang menyebabkan kesulitan dalam mengontrol karir, contohnya ketika terdapat kesenjangan antara keinginan individu dengan kemampuan fisik yang berbeda; (3) faktor kurangnya *self efficacy* dan *self esteem* sehingga

membuat individu memiliki keyakinan karir negatif dan membuat kurangnya kemampuan atau keterampilan untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya (4) faktor keluarga, individu terkadang memiliki lingkungan keluarga yang terlalu mengontrol terkait keputusan karirnya sehingga membuat dia memilih keputusan karir dikarenakan keinginan dan persetujuan anggota keluarga (Del Corso, 2017).

Mahasiswa sudah memiliki *curiosity* terhadap karir namun masih kurang dalam mencari tahu terkait prospek pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya, masih kurang dalam mencari peluang untuk menjadi pribadi yang mapan dalam karir, dan masih memiliki rasa malas untuk terlibat dalam kegiatan. Keadaan tersebut bisa dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman terkait perbedaan karir berdasarkan pengaruh pengajaran terkait karir pada masa kecil, selain itu juga bisa dipengaruhi karena pengalaman atau pandangan individu yang salah terkait karir. Kurangnya rasa ingin tahu individu juga dapat dipengaruhi karena kurangnya sumber yang mendukung untuk secara proaktif mempelajari lebih dalam terkait karirnya (Del Corso, 2017).

Mahasiswa sudah memiliki *confident*

terhadap karir namun masih belum yakin akan lulus tepat waktu, masih ragu akan mendapat pekerjaan atau tidak, dan masih belum memiliki kemampuan yang mendukung untuk bekerja. Keadaan tersebut sejalan dengan pendapat Del Corso (2017) bahwa kurangnya kepercayaan diri terhadap karir pada individu disebabkan karena belum memiliki kompetensi dalam karirnya, individu mengumpulkan informasi baru yang tidak sesuai dengan ekspektasi karirnya dan individu mengalami kecemasan untuk menjadi diri yang sejati.

#### IV. SIMPULAN

Penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yakni pengambilan populasi dan sampel menjadi untuk seluruh mahasiswa di universitas yang dibedakan pada setiap fakultasnya. Jumlah subjek penelitian dapat ditambah sehingga menghasilkan data yang beraneka ragam. Penelitian selanjutnya juga dapat memberikan bantuan berupa layanan bimbingan dan konseling yang bertujuan untuk meningkatkan adaptabilitas karir.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Andersen, P & Vandehey, M. (2012). *Career Counseling and Development in a Global Economy, 2nd Edition*. USA: Brooks/Cole.
- Angelia, M. (2012). *Hubungan Antara Adaptabilitas Karir dan Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Universitas Indonesia*. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York, NY: Oxford University Press.
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., Sartori, R. (2017) "Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors", *European Journal of Training and Development*, Vol. 41 Issue: 1, hlm.67-82,
- Chan, S. H. J& Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89,hlm. 130–139.
- Collie, R.J, & Martin, A.J. (2016). Adaptability: An important capacity for effective teachers. *Educational Practice*

*and Theory*, 38(1), hlm. 27-39

- Del Corso J. (2017). Counseling Young Adults to Become Career Adaptable and Career Resilient. In K. Maree (ed). *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, hlm. 171-188.
- Duffy, R.D., Douglass, R.P., & Autin, K.L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior* 90, hlm. 46–54.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), hlm. 561–570.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business student's career planning. *Personnel Review*, 39, hlm. 503–524.
- Herring, S. 2012. *Transforming the workplace: critical skills and learning methods for the successful 21st century worker*. Big Think (online). <http://bigthink.com/expertscorner/transforming-the-workplace-critical>
- Idris, M. (2018). *Industri 4.0, Untuk Apa?*. Diperoleh pada tanggal 2 Agustus 2018 dari <https://finance.detik.com/industri/d-4144807/industri-40-untuk-apa>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, hlm.145–155.
- Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36, hlm. 228–245.
- Koen, J., Klehe, U.C., & Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*;81, hlm. 395–408.
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, hlm. 131–142.
- Noor, A. R. (2018). *Mengenal Konsep Revolusi Industri 4.0*. Diperoleh pada tanggal 2 Agustus 2018 dari <https://inet.detik.com/business/d-4041437/mengenal-konsep-revolusi-industri-40>
- Ristekdikti. (2018). *Lifelong Learning Kunci Menghadapi Tantangan di Era Revolusi Industri 4.0*. Diperoleh pada tanggal 2 Agustus 2018 dari <https://www.ristekdikti.go.id/lifelong-learning-kunci-menghadapi-tantangan-di-era-revolusi-industri-40/>
- Ristekdikti. (2018). *Tantangan Pekerjaan di Era Revolusi Industri 4.0 Semakin Meningkat, Lulusan Perguruan Tinggi Harus Dibekali Kompetensi yang Mumpuni*. Diperoleh pada tanggal 2 Agustus 2018 dari <https://www.ristekdikti.go.id/tantangan-pekerjaan-di-era-revolusi-industri-4-0-semakin-meningkat-lulusan-perguruan-tinggi-harus-dibekali-kompetensi-yang-mumpuni/>
- Rumah Perubahan. (2017). *3 Hal yang Tak Disadari Telah Berubah di Era Disruption*. Diperoleh pada tanggal 1 Agustus 2018 dari <http://www.rumahperubahan.co.id/blog/2017/08/31/3-hal-yang-berubah-di-era-disruption/>
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R.V., & Vianen, A.E.M.V. (2009). Life Designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, hlm. 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), hlm. 661-673.
- Scott, C.L. (2015). *The Future of Learning 2: What Kind of Learning For The 21st Century*. Education Research and Foresight: Working Papers. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002429/242996E.pdf>.
- Sisca, William Gunawan. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja. *Jurnal Psikologi*, Vol.11, No.2, <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/download/1402/1215>.
- Slonim, D.A., Reshef, M, & Berman, E. (2015) Changes in Romantic Competence and Career Adaptability

- 
- Among Emerging Adults in Psychotherapy. *Emerging Adulthood* 1-11.
- Rottinghaus, P. J., Falk, N. A., & Eshelman, A. (2017). Assessing Career Adaptability. In Maree, K. (Ed). *Psychology of Career Adaptability, Employability, and Resilience*. (85-101), DOI 10.1007/978-3-319-66954-0\_6.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 251–257. doi:10.1016/j.jvb.2014.07.006.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 403–412. doi:10.1016/j.jvb.2014.09.002.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Time*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc. All.
- Wagner, T. 2010. *Overcoming The Global Achievement Gap* (online). Cambridge, Mass., Harvard University. <http://www.aypf.org/documents/Wagner%20Slides%20%20global%20achievement%20gap%20brief%205-10.pdf>.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining Career Decision Making Self-Efficacy: Personality, Cognitions, and Cultural Mistrust. *The Career Development Quarterly*, 59, 400-411.
- Zinuddin, Ahmad Faiz. (2018). Move-On dari Era Disruption dan Bersiap Menyongsong Era Abundance. Diakses dari <https://www.liputan6.com/news/read/3224400/move-on-dari-era-disruption-dan-bersiap-menyongsong-era-abundance> pada 25 November 2018