

**ANALISIS ADAPTABILITAS KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI**

SKRIPSI



**OLEH
VENSA ARINATA
NIM 2010207056**

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2024 M / 1445 H**

**ANALISIS ADAPTABILITAS KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam**

**OLEH:
VENSA ARINATA
NIM 2010207056**


**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2024 M / 1445 H**

Dr. Saaduddin, M.Pd.
Hengki Yandri, M.Pd, Kons
Dosen Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, Maret 2024

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan-IAIN Kerinci
di

Sungai Penuh

AGENDA
NOMOR : 289
TANGGAL : 27 03 2024
PARAF : 

NOTA DINAS

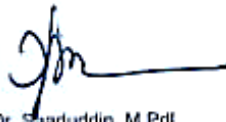
Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **Vensa Arinata, NIM 2010207056** yang berjudul **Analisis Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

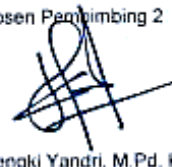
Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1



Dr. Saaduddin, M.Pd.
NIP. 196608092000031001

Dosen Pembimbing 2



Hengki Yandri, M.Pd, Kons
NIP. 198804252015031006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
FAKULTAS TABIIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Kapten Muradi Desa Sumur Gedang Kec.Pesisir Bukit Sungai Penuh Telp. (0748)
21065 Fax. (0748) 22114 Kode Pos.37112 Web : www.iainkerinci.ac.id Email:
info@iainkerinci.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi oleh Vensa Arinata NIM 2010207056 Dengan judul "Analisis Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci" telah diuji dan dipertahankan pada Hari Selasa tanggal 2 April 2024.

Dr. Nuzni Sasteri, S.Pd, M.Pd
NIP 198308122011011005

Ketua Sidang

Bukhari Ahmad, M. Pd
NIP 19860905 201503 1 003

Penguji I

Farid Imam Kholidin, M.Pd
NIP 199201032019031007

Penguji II

Dr. Saaduddin, M.PdI
NIP 196608092022031001

Pembimbing I

Hengki Yandri, M. Pd, Kons
NIP 198804252015031006

Pembimbing II

Mengesahkan,
Dekan

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Dr. Hadi Candra, S. Ag, M.Pd
NIP 19730605 199903 1 004

Bukhari Ahmad, M. Pd
NIP 19860905 201503 1 003

. SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vensa Arinata

NIM : 2010207056

Tempat tanggal lahir : Sungai Gelampoh, 25 Januari 2003

Alamat : RT 01 Desa Sungai Gelampoh Kec. Gunung Kerinci,
Kab. Kerinci

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :Karya tulis saya, Skripsi dengan judul "**Analisis Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci**".

Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan di daftar rujukan. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan seperlunya

Sungai Penuh, Maret 2024



Vensa Arinata
NIM 2010207056

ABSTRAK

Arinata, Vensa. 2024. "Analisis Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci". Skripsi. Jurusan Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam. Institut Agama Islam Negeri Kerinci. (I) Dr. Saaduddin, M.PdI, (II) Hengki Yandri, M.Pd., Kons.

Kata Kunci : Adaptabilitas Karier, Mahasiswa

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, Adaptabilitas karier 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 Adaptabilitas Karier pada mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2020 Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci dengan sampel 203 mahasiswa. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *propotioante stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala Adaptabilitas Karier yang terdiri dari 22 aitem. Disini untuk perhitungan teknik analisis datanya dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS Statistics 21 for Windows*..

Tingkat adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir berada pada kategori sedang. Dimensi *Curiosity* (Keingintahuan) menjadi dimensi yang tertinggi dengan persentase 85,7% hal ini menunjukkan mereka sudah memiliki keinginan untuk mencari tahu jenis pekerjaan. Kemudian diikuti oleh dimensi *Confidence* (Kepercayaan diri) dengan persentase 68% kepercayaan diri yang tinggi pada mahasiswa karena merasa memiliki skil yang mencukupi yang diperoleh dari perguruan tinggi.Selanjutnya *Control* (pengendalian diri) dengan persentase 67.5% dimana individu sudah memiliki kontrol terhadap karir namun masih kurang yakin dengan tindakan yang dilakukan untuk mengontrol karirnya dan terakhir dimensi terendah yaitu *concern* (perhatian) dengan persentase 53,2% yang seharusnya menjadi dimensi pertama dan terpenting justru menjadi dimensi terendah pada temuan kami. Kepedulian karir pada dasarnya adalah orientasi

bahwa penting untuk mempersiapkan masa depan sebaik mungkin.

ABSTARCT

Arinata, Vensa. 2024. *"Analysis of Career Adaptability in Final Year Students of the Kerinci State Islamic Institute"*. Thesis. Department of Islamic Education Guidance and Counseling. Kerinci State Islamic Institute. (I) Dr. Saaduddin, M.PdI, (II) Hengki Yandri, M.Pd., Kons.

Keywords: Career Adaptability, Students

As obstacles and challenges to achieving career development are discovered, such as limited job opportunities, increasingly tight job competition, dynamic, uncertain and changing career demands. So students should be more flexible in facing all forms of changes that occur during the transition period from college to the world of work. Therefore, career adaptability is a relevant construct to understand how prepared final year students are in facing the transition period from college to the world of work. Work.

This research is a descriptive quantitative study which aims to determine the description of Career Adaptability among students at the Kerinci State Islamic Institute. The population of this study were students from the class of 2020, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Kerinci State Islamic Institute with a sample of 203 students. Samples were taken using proportional random sampling technique. Data collection uses the Career Adaptability Scale which consists of 22 items. Here, the data analysis technique calculations are carried out with the help of the SPSS Statistics 21 for Windows computer program.

The level of career adaptability of final year students is in the medium category. The Curiosity dimension is the highest dimension with a percentage of 85.7%, this shows that they already have a desire to find out what type of work. This is followed by the Confidence dimension (self-confidence) with a percentage of 68%, high self-confidence in students because they feel they have sufficient skills obtained from college. Next is Control (self-control) with a percentage of 67.5% where the individual already has control over his career but still less confident about the actions taken to control his career and finally the lowest dimension, namely concern (attention) with a percentage of 53.2%, which should be the first and most important dimension, actually became the lowest dimension in our findings. Career awareness is basically an orientation that it is important to prepare for the future as best as possible.

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah puji syukur kupersembahkan kepada Allah subhanahuwata'ala yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Atas izinmu, Engkau jadikan aku makhluk yang senantiasa belajar, bersabar, berikhtiar, beriman, serta tak luput dari ilmu yang Engkau berikan untuk menjadi kehidupan ini.

Kupersembahkan sebuah hasil karyaku ini sebagai hadiah untuk yang tercinta.

Ibundaku (Arnita) dan ayahku (Periadi).

Teruntuk keluarga tercinta terimakasih kalian telah memberiku semangat, bantuan, serta do'a dalam penyelesaian skripsi ini.

Terimakasih teruntuk teman-teman seperjuangan yang telah menemani dan menjadi teman yang sangat baik dan peduli selama saya menempuh perkuliahan di kampus IAIN tercinta.

MOTTO

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ

“Sesungguhnya segala perbuatan itu bergantung pada niatnya.”

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan semesta alam, yang telah memberikan limpahan rahmat, karunia serta kasih sayang yang tiada hentinya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah pada Nabi Muhammad SAW keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Alhamdulillah atas segala rahmat dan pertolongannya-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Institiut Agama Islam Negeri Kerinci**”. dengan diberikan kemudahan dan ketabahan serta kekuatan lahir dan batin sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Bimbingan Konseling Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai. Semoga kebaikan semuanya menjadi amal ibadah dan mendapat pahala yang berlimpah dari Allah SWT. Amin. Skripsi ini tidak akan tersusun tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tua, Ayahanda Periadi dan Ibunda Arnila atas kasih sayang, Do'a, motivasi, dan Dukungan serta atas kesabarannya yang

luar biasa dalam setiap langkah penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup.

2. Bapak Dr. H. Asa'ari, M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Kerinci, bapak Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag selaku wakil rektor I, bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si selaku wakil rektor II, bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag selaku wakil rektor III Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
3. Bapak Dr. Hadi Candra, S.Ag, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Bapak Dr. Saaduddin, M.PdI selaku wakil dekan I, bapak Dr. Suhaimi, M.Pd selaku wakil dekan II, bapak Eva Ardinal, M.A selaku wakil dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
4. Bapak Dr. Bukhari Ahmad, M.Pd selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
5. Bapak Betaria, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
6. Bapak Dr. Saaduddin, M.PdI selaku pembimbing I dan Bapak Hengki Yandri, M.Pd, Kons selaku pembimbing II atas arahan, bimbingan,

serta motivasi yang diberikan pada penulis sampai selesainya penulisan skripsi ini.

7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen pengampu mata kuliah di prodi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam, mudah-mudahan ilmu yang telah diberikan bermanfaat.
8. Luwluw Atqakum selaku pemilik skala Adaptabilitas Karier yang telah meminjamkan skala tersebut dalam mendukung selesainya skripsi ini.
9. Rekan-rekan Bimbingan Konseling Pendidikan Islam atas persahabatan dan dukungan selama perkuliahan.
10. Diri Sendiri atas kerja keras, semangat tak pernah menyerah dalam keadaan sesulit apapun penyusunan skripsi ini. Semoga kebaikan semuanya mendapatkan rahmat dengan balasan pahala dan nikmat yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak jika terdapat kesalahan dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi para pembaca, aamiin yaa Allah yaa Rabbal 'Alamin.

Sungai Penuh, Maret 2024
Penulis

Vensa Arinata
NIM. 2010207056

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	ii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRIAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penulisan.....	13
G. Defenisi Operasioanl.....	13
BAB II KAJIAN TEORI.....	15
A. Karier.....	15
B. Adaptabilitas Karier.....	16
C. Dimensi Adaptabilitas Karier.....	27
D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karier.....	32
E. Penelitian Relevan.....	37
F. Kerangka Berpikir.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Populasi dan Sampel.....	44
C. Desain Penelitian.....	47
D. Variabel Penelitian.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Instrumen Penelitian.....	48
G. Teknik analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP.....	68

A. Simpulan	68
B. Saran.....	69
BIBLOGRAFI.....	72
LAMPIRAN.....	75



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Rekapitulasi Kuesioner Adaptabilitas Karier pada mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci	6
Tabel 2.2 Dimensi Adaptabilitas Karier.....	28
Tabel 3.3 Populasi Penelitian Mahasiswa tingkat akhir FTIK IAIN Kerinci	44
Tabel 3.4 Sampel Penelitian Mahasiswa tingkat akhir FTIK IAIN Kerinci	46
Tabel 3. 5. Alternatif Jawaban	49
Tabel 3.6. Blue Print Skala Adaptabilitas Karier Setelah Uji Coba.....	49
Tabel 3.7. Uji Validitas Instrumen Adaptabilitas Karier	50
Tabel 3.8 nilai Reliabilitas	51
Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	52
Tabel 3.10. Rumus Perhitungan Kategorisasi & Interval	53
Tabel 4.11. Hasil Analisis SPSS 21	55
Tabel 4.12. Gambaran Adapatabilitas Karier Berdasarkan Kategorisasi.....	56
Tabel 4.13. Hasil analisis SPSS 21 perdimensi Adaptabilitas Karier	58
Tabel 4.14. Kategorisasi Dimensi <i>Concern</i>	58
Tabel 4.15. Kategorisasi Dimensi <i>Concern</i>	59
Tabel 4.16. kategorisasi dimensi <i>Curiosity</i>	60
Tabel 4.17. Kategorisasi Dimensi Confidence.....	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	42
Gambar 4. 2. Diagram batang tingkat Adaptabilitas Karier pada mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengangguran dahulu identik dengan minimnya pendidikan, namun kini lulusan perguruan tinggi belum menjamin mudah mendapatkan pekerjaan di negeri ini. Data Survei Angkatan Kerja Nasional di Tahun 2013 ditemukan bahwa sebesar 13,6% lulusan perguruan tinggi adalah pengangguran. Sedangkan dari data Sarkenas ditahun 2021 terdapat 7,159 juta lulusan dari perguruan tinggi yang masih mencari kerja, dan juga ada 963,800 orang yang berstatus pengangguran terbuka. Diperkirakan pada tahun 2013 ada di kisaran 1 juta lebih orang menganggur bergelar S1 atau penyandang Diploma. (Pratama & Setyowati, 2022). 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 (Pushbarisa, 2019)

Disisi lain, ada beberapa dari lulusan baru yang menunggu lebih dari 12 bulan dikarenakan bersikukuh menginginkan pekerjaan pertama yang ideal atau sesuai dengan keinginan. 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. Terlalu lama mencari pekerjaan atau menjadi pengangguran akan mengakibatkan para

pencari kerja untuk menyerah dalam upaya pencarian kerja (Giffari & Suhariadi, 2017). 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 & Fu, (2015) 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*). Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Tanggal 20 November 2023 Mahasiswa Institut Agama negeri kerinci, mereka belum mempersiapkan kemampuan dan juga wawasan yang dibutuhkan untuk kariernya sejak awal karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi mahasiswa. Sumber dari kesiapan individu untuk menghadapi rintangan dalam kondisi transisi adalah adaptabilitas karier (Koen dkk., 2012)

Savickas & Porfeli (2012) mendefinisikan adaptabilitas karier 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, adaptabilitas karier berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dan membantu transisi karier (Koen dkk., 2012).

Savickas & Porfeli (2012), mengatakan bahwa terdapat empat dimensi adaptabilitas karier yang juga adalah sumber daya yang harus dimiliki individu untuk mempersiapkan kariernya. Dimensi tersebut antara lain *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012) 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.

Dari empat dimensi karier tersebut salah satunya yang pertama yaitu *concern* (kepedulian) yang mengacu pada sejauh mana individu menyadari perlunya perencanaan karier di masa depan (Savickas & Porfeli, 2012). Dimensi kepedulian sendiri pada mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci belum mempunyai perencanaan kedepannya terhadap kariernya, hal ini diketahui setelah peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur terhadap

beberapa mahasiswa tingkat akhir pada tanggal 20 November 2023, adapun hasil yang di dapati dari wawancara tersebut ialah mereka belum memikirkan dengan jelas dan matang karier apa yang akan mereka pilih setelah lulus dari perguruan tinggi nanti.

Maka menurut Savickas & Porfeli (2012) hal tersebut 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.

Selanjutnya konsep yang kedua dari dimensi adaptibilitas karier yaitu *control* atau pengendalian, dimana dimensi tersebut mencakup tanggung jawab individu dalam membentuk diri dari lingkungannya untuk mengambil keputusan secara tegas dan mencapai tujuannya melalui disiplin diri, usaha, dan ketekunan (Savickas & Porfeli, 2012). Di Institut Agama Islam Negeri Kerinci sendiri di dapati bahwa beberapa mahasiswanya masih belum mempunyai konsep *career control*. Hal ini dibuktikan ketika peneliti menanyakan konsep *career control* kepada beberapa Mahasiswa tingkat akhir pada tanggal 20 November 2023, berikut merupakan kutipan hasil wawancara sederhana tentang *career control* yang peneliti lakukan :

“ya... kerja, tapi belum tau mau kerja apa”

“masih bingung, mungkin guru, selain itu...saya belum tahu”.

Maka menurut Savickas & Porfeli (2012) hal tersebut bertentangan dengan konsep *career control* yang 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, 2011).

Selain itu, mereka juga belum menerapkan konsep *career curiosity*. Berikut merupakan hasil kutipan wawancara dari salah satu mahasiswa jurusan Pendidikan Agama Islam pada tanggal 20 November 2023:

“hmm, apa ya...saya belum tau, masih konsen ke skripsi aja, jadi belum cari-cari tau si”

Dari petikan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa adaptabilitas karier mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci 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 Institut Agama Islam Negeri Kerinci 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 Institut Agama Islam Negeri Kerinci 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.

Tabel 1.1. Hasil Rekapitulasi Kuesioner Adaptabilitas Karier pada mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci

NO	PERNYATAAN	N	
		Iya	Tidak
1	Saya sudah mengetahui akan kemana karier saya selanjutnya setelah wisuda nanti	41,7%	58,3%
2	Saya bingung dan belum mengerti apa-apa mengenai pekerjaan/karier saya nanti	62,5%	37,5%
3	Kita seringkali terjun ke suatu jenis pekerjaan karena kebetulan	88,3%	16,7%
4	Saya sudah mengetahui informasi mengenai berbagai macam pekerjaan/ perusahaan/ studi lanjutan/ magang/ usaha yang saya inginkan	50%	50%

Sumber : Atqakum dkk., (2022)

Tabel di atas merupakan gambaran kondisi pada mahasiswa angkatan 2020 Institut Agama Islam Negeri Kerinci mengenai karier. Pada aitem satu menunjukkan bahwa sebanyak 14 dari 24 mahasiswa atau sebanyak 58,3% belum mengetahui akan karier lanjutan setelah mereka menyelesaikan

pendidikan S1. Aitem kedua menunjukkan bahwa 15 dari 14 mahasiswa atau sebanyak 62,5% bingung dan belum mengerti apa-apa mengenai pekerjaan atau karier kedepan. Aitem ketiga menunjukkan bahwa 20 dari 24 mahasiswa atau 98,3% merasa terjun ke suatu jenis pekerjaan merupakan sebuah kebetulan. Dan aitem keempat menunjukkan bahwa 12 dari 12 mahasiswa atau 50% tidak mengetahui informasi mengenai berbagai macam pekerjaan/ perusahaan/ studi lanjutan/ magang/ usaha yang saya inginkan.

Hasil kuesioner yang terangkum dalam tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci belum menunjukkan kesiapan dalam menghadapi perubahan dari masa kuliah ke dunia kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa adaptabilitas karier mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena adaptabilitas karier merupakan konstruk utama pada kesiapan karier (Koen dkk., 2012)

Berdasarkan hasil kuesioner di atas, baik kumpulan dari hasil wawancara maupun pemberian skala, maka dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci belum merefleksikan dimensi-dimensi dari adaptabilitas karier, yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* sehingga kemampuan adaptabilitas karier 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 ke dunia kerja. Jika adaptabilitas karier mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci rendah maka hal yang

dikhawatirkan adalah para lulusan Institut Agama Islam Negeri Kerinci akan mengalami lama masa tunggu kerja. (Lakshmi & Elmartha, 2022) mengemukakan bahwa pengangguran yang ada saat ini dapat dikaitkan dengan rendahnya kemampuan dalam menerapkan adaptabilitas karier.

Menurut perspektif konstruksi karier, rendahnya tiap dimensi adaptabilitas karier dapat membuat individu rentan mengalami masalah tertentu dalam mengembangkan karier di masa mendatang, yaitu ketidakpedulian karier, kebingungan karier, sikap tidak realistis terhadap karier, dan hambatan karier (Laksmitawati & Muhammad, 2022). 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.

Orang yang memiliki adaptabilitas karier yang tinggi dipandang sebagai orang yang memiliki 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 (S. Pratama & Hadi, 2022).

Adaptabilitas karier memiliki dampak positif terhadap persiapan dan perkembangan karier yang akan dilakukan oleh seseorang dan dengan kemampuan adaptabilitas karier 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 (Atqakum dkk., 2022). 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. Individu yang memiliki adaptabilitas karier tinggi lebih sukses dalam menghadapi masa transisi, berisiko lebih kecil menjadi penganggur dalam jangka waktu yang lama dan membuat pilihan karier yang lebih baik.

Adaptabilitas karier penting untuk dimiliki oleh mahasiswa. Karena, adaptabilitas karier akan membantu mahasiswa untuk merencanakan pilihan karier dan meningkatkan kemungkinan mahasiswa untuk menemukan pekerjaan yang cocok (Johnston, 2018). Selain itu adaptabilitas karier akan membantu individu dalam mempersiapkan diri dan berperan dalam pekerjaan serta mampu mengatasi penyesuaian yang muncul dalam perubahan yang terjadi (Savickas, 1997).

Sehingga dengan mengembangkan adaptabilitas karier akan dapat membantu lulusan baru mendapatkan pekerjaan yang sesuai bahkan dalam era ekonomi yang tidak menentu (Koen dkk., 2012). 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, adaptabilitas karier adalah konstruk yang relevan untuk memahami bagaimana kesiapan mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci dalam menghadapi masa transisi dari kuliah ke dunia kerja.

Berdasarkan akademik dan kemahasiswaan S1, Institut Agama Islam Negeri Kerinci memiliki dua konsentrasi yaitu kependidikan dan non kependidikan. Pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti adaptabilitas karier pada mahasiswa yang dikhususkan pada mahasiswa Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (kependidikan) Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Karena Peneliti melihat bahwa mahasiswa Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (kependidikan) walaupun secara teori mahasiswa tersebut kariernya sudah jelas yaitu menjadi Guru tetapi dalam kenyataan dilapangan banyak mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan tidak ingin terjun kedalam dunia kependidikan. Sehingga adaptabilitas karier ini lah yang nantinya akan membantu mahasiswa Ilmu Keguruan untuk bisa lebih bersikap adaptif dalam menghadapi tersebut.

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci yang belum memiliki kepedulian (*Concern*) yaitu perencanaan karier dimasa depan.

2. Adanya mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci yang belum memiliki pengendalian (*Control*) yang mencakup pengambilan keputusan yaitu kebingungan karier.
3. Terdapatnya mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci yang kurang keingintahuan (*Curiosity*) yaitu sikap tidak realistis terhadap karier
4. Terdapatnya mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci yang kurang memiliki kepercayaan diri (*Confidence*) yaitu menjadi salah satu hambatan kariernya.

C. Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka pembahasan penelitian ini terfokus pada gambaran dari “Empat dimensi dari adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Trabiyah dan Ilmu keguruan Institut Agama Islam Ngeri Kerinci”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana tingkat adaptabilitas karier pada dimensi *Concern* (Kepedulian) pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Tabiyah dan ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Kerinci ?
2. Bagaimana tingkat adaptabilitas karier pada dimensi *Control*

(Pengendalian) pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Tabiyah dan ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Kerinci ?

3. Bagaimana gtingkat adaptabilitas karier pada dimensi *Curiusity* (Keingintahuan) pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Tabiyah dan ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Kerinci ?
4. Bagaimana tingkat adaptabilitas karier pada dimensi *Confidence* (Kepercayaan) pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Tabiyah dan ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Kerinci ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

1. Untuk melihat dimensi yang pertama adaptabilitas karier, yaitu Kepedulian (*Concern*) pada mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
2. Untuk melihat dimensi yang kedua adaptabilitas karier, yaitu Pengendalian (*Control*) pada mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
3. Untuk melihat dimensi adaptabilitas karier yang ke tiga, yaitu Keingintahuan (*Curiusity*) pada mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
4. Untuk melihat dimensi adaptabilitas karier yang ke empat, yaitu Kepercayaan diri (*Confidence*) pada mahasiswa tingkat akhir Institut

Agama Islam Negeri Kerinci ?

F. Manfaat Penulisan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dalam pengembangan pengetahuan di segala bidang.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kajian Bimbingan Konseling, khususnya pada bidang karier terutama adaptabilitas karier . Selain itu hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa yang ingin mengkaji tema-tema berkenaan dengan karier khususnya adaptabilitas karier.

2. Manfaat Praktis

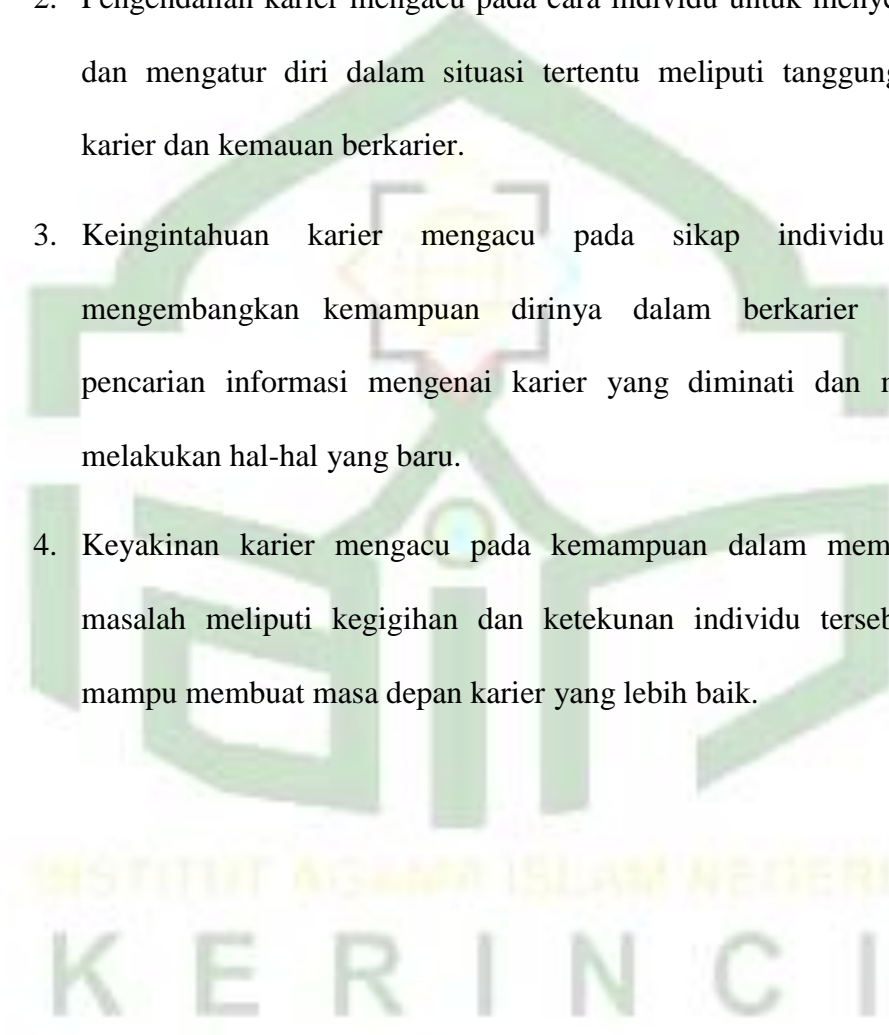
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan serta acuan dasar atau pun dapat memberikan masukan dan informasi pada pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya mahasiswa dan pihak Institusi

G. Defenisi Operasioanl

Adaptabilitas karier merupakan mempersiapkan diri untuk dapat mengatasi apapun tugas baik yang terprediksi maupun tidak terprediksi. pendidikan tersebut yaitu Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini diukur menggunakan adaptasi dan modifikasi dari alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) International Form* oleh Savickas dan Porfeli (2012) yang terdiri dari 8 item

dengan berdasarkan empat dimensi yaitu:

1. Kepedulian karier mengacu pada orientasi masa depan dan pentingnya individu untuk mempersiapkan kariernya yang meliputi kesadaran karier dan perencanaan karier.
2. Pengendalian karier mengacu pada cara individu untuk menyesuaikan dan mengatur diri dalam situasi tertentu meliputi tanggung jawab karier dan kemauan berkarier.
3. Keingintahuan karier mengacu pada sikap individu untuk mengembangkan kemampuan dirinya dalam berkarier meliputi pencarian informasi mengenai karier yang diminati dan mencoba melakukan hal-hal yang baru.
4. Keyakinan karier mengacu pada kemampuan dalam memecahkan masalah meliputi kegigihan dan ketekunan individu tersebut agar mampu membuat masa depan karier yang lebih baik.



BAB II KAJIAN TEORI

A. 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 (Mardiyati & Yuniawati, 2015).

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. 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 (Ramdhani dkk., 2019).

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 (Ingrianti, 2017).

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 (Ingarianti, 2017).

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

B. Adaptabilitas Karier

Pada penelitian ini akan dibahas mengenai karier pada mahasiswa, khususnya mengenai adaptabilitas karier atau adaptabilitas karier pada mahasiswa. adaptabilitas karier merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumber kebutuhan seseorang agar berhasil mengelola dan mengantisipasi transisi karier yang berlaku saat ini (Savickas, 1997). Disebut sebagai konstruk psikososial, karena sumber daya adaptabilitas karier berasal dari kekuatan regulasi diri yang bersumber dari individu pribadi dan interaksi individu dengan lingkungannya (Savickas & Porfeli, 2012). 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).

Hal tersebut termasuk adaptasi ke transisi yang terjadi selama rentang hidup. 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, maupun kenangan yang membahagiakan. Artinya apa yang telah terjadi sebelumnya akan meninggalkan bekasnya pada apa yang terjadi sekarang dan yang akan datang, sehingga apa yang telah terjadi akan meninggalkan bekasnya dan akan mempengaruhi pola perilaku dan sikap yang baru (Fitri dkk., 2023)

Wang & Fu, (2015) 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 adaptabilitas karier (Koen dkk., 2012). Hal ini disebabkan karena adaptabilitas karier merupakan konstruk utama pada kesiapan karier.

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. Adaptabilitas karier juga dikatakan 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 adaptabilitas karier dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup (Febriani dkk., 2023).

Pengertian lain dari adaptabilitas karier adalah 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*) (Wisfar, 2022). Dapat dikatakan bahwa adaptabilitas karier menghasilkan sikap-sikap, kepercayaan dan kompetensi sehingga setiap tingkah laku adaptatif akan memperkuat dan mengembangkan kemampuan individu untuk tetap menyesuaikan dirinya pada situasi apapun. 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) mendefinisikan adaptabilitas karier 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 menjelaskan lebih lanjut bahwa adaptabilitas karier dianggap sebagai proses yang dilakukan individu dalam membangun atau menentukan arah perilaku untuk membuat karier yang lebih bermakna. Sehingga adaptabilitas karier disini dapat diartikan sebagai kemampuan untuk bersikap fleksibel dalam kesediaannya menghadapi perkembangan karier secara optimal agar dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai adaptabilitas karier maka akan dibahas mengenai perkembangan dari teori tersebut.

1. Perkembangan Teori Adaptabilitas karier

Perkembangan teori tentang adaptabilitas karier atau adaptabilitas karier, sangat erat kaitannya dengan sosok Savickas. Sebelum Savickas, teori yang menjadi dasar terbentuknya adaptabilitas karier 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) Pada intinya teori Super berbicara tentang tahapan karier yang terjadi pada perkembangan hidup individu. (Super, 1980) 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, 1980) 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, (Savickas, 1997), mengidentifikasi bahwa adaptasi sebagai hal yang penting dalam perkembangan karier, khususnya pada orang dewasa. Oleh karena itu, (Savickas, 1997) mengusulkan untuk *career adaptabilitas* karier 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 adaptabilitas karier menyederhanakan *teori life-span, life-space* dari Donal Super dengan hanya menggunakan satu konstruk untuk menjelaskan secara sederhana namun menyeluruh mengenai 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.

Teori ini menekankan proses pembangunan karier yang dikembangkan oleh individu sendiri berdasarkan pengalaman pribadi maupun sosial. 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 adaptabilitas karier 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). Berikut ini penjelasan mengenai tahap perkembangan karier mahasiswa.

2. Karier Mahasiswa

Pada tahap perkembangan, mahasiswa berada pada tahap *emerging adulthood*. *Emerging adulthood* adalah suatu tahapan perkembangan 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 (Arini, 2021). Terdapat lima ciri utama

yang dapat ditemui pada individu di tahap *emerging adulthood*. Ciri-ciri tersebut antara :

a. *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.

b. *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.

c. *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.

d. *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.

e. *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 tertentu 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 perkembangan tersebut, para mahasiswa diharapkan mampu mengatasi hambatan dan tantangan dalam mempersiapkan karier yang mereka inginkan. Jadi, untuk dapat membantu mahasiswa dalam mencapai kariernya, maka dibutuhkan kemampuan adaptasi yang baik. adaptabilitas karier adalah hal yang perlu dimiliki oleh mahasiswa untuk mempersiapkan karier yang diinginkannya.

C. Dimensi Adaptabilitas Karier

Teori konstruksi karier mendefinisikan empat dimensi adaptabilitas

karier dan mengorganisasikan dalam suatu model struktural dengan tiga tingkat untuk sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2 Dimensi Adaptabilitas Karier

Dimensi Adaptabilitas	Sikap dan Nilai-nilai	Kompetensi	Perilaku <i>Coping</i>	Masalah Karier
Kepedulian (<i>Concern</i>)	Penuh perencanaan	Membuat rencana	Kesadaran Keterlibatan Penuh Persiapan	Ketidakpedulian Karier
Pengendalian (<i>control</i>)	Menentukan keyakinan	Mengambil keputusan	Asertif Disiplin Penuh motivasi	Kebingungan karier
Keingintahuan (<i>Curiosity</i>)	Menunjukkan rasa ingin tahu	Eksplorasi	Berani mencoba Mengambil risiko Mempertanyakan	Sikap tidak realistis terhadap karier
Kepercayaan diri (<i>confidence</i>)	Merasa mampu Merasa efektif	Memecahkan masalah	Persistensi Penuh daya juang Produktif.	Hambatan karier

Sumber: (Savickas, 1997)

Pada tingkatan yang paling tinggi terdapat empat dimensi career adaptability, antara lain: kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) 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 menyelesaikan permasalahan karier yang dimiliki individu sesuai dimensi yang menjadi permasalahannya. Individu yang memiliki adaptabilitas karier adalah mereka yang (a) memiliki perhatian 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 datang. (Savickas & Porfeli, 2012) berikut penjelasannya:

a. *Concern* (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 perencanaan, pesimis dan sikap apatis terhadap karier.

b. *Control* (Pengendalian)

Pengendalian 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 perkembangan 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.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas Karier merupakan konstruk yang berangkat dari kematangan karier, sehingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karier juga dapat mempengaruhi Adaptabilitas Karier. Berikut merupakan faktor-faktor tersebut menurut (Patton & Lokan, 2001) :

1. 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 adaptabilitas karier 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)

2. Jenis kelamin

Penelitian yang melihat hubungan jenis kelamin dan kematangan karier atau adaptabilitas karier menunjukkan hasil yang fluktuatif. Sebagian besar penelitian dari beberapa Negara didapatkan hasil bahwa dari sejumlah kelompok usia, perempuan memiliki kematangan karier yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, (Patton & Lokan, 2001). 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. 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 beradaptasi, hal tersebut dapat terwujud ketika mereka memiliki hubungan sosial yang akrab, yang membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai.

3. 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 memberikan petunjuk dengan model yang ditunjukkan oleh orang tua.

4. Status sosial-ekonomi

Faktor ekonomi lebih mempengaruhi kematangan karier dibandingkan dengan faktor ras. Status sosial ekonomi dapat berpengaruh pada adaptabilitas karier, 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 digunakannya. Ataupun dengan relasi orangtuanya dengan orang-orang tertentu yang memungkinkan lebih banyaknya informasi yang didapat anak untuk perencanaan kariernya. (Patton & Lokan, 2001) menyakini bahwa latar belakang ekonomi memiliki peranan yang penting dalam kematangan karier.

5. 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 & Lokan, 2001) menyakini bahwa perbedan pendidikan yang diikuti individu memiliki peranan yang penting dalam career adaptability.

6. Pengalaman kerja

Patton dan Lokan (2001) 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. 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*

Social support berpengaruh terhadap adaptabilitas karier 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 pada dewasa muda (*young adult*) adalah sekolah (institusi), keluarga dan teman (Veronika, 2023).

2. Lingkungan belajar

lingkungan belajar yang didalamnya terdiri dari karyawan, dosen atau guru, teman-teman mahasiswa, orang lain yang ikut terlibat dalam proses belajar, memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karier karena situasi di lingkungan belajar dapat membantu mahasiswa mengambil keputusan mengenai kariernya (Nugraheni dkk., 2017).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier 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).

E. Penelitian Relevan

Sebagai bahan perbandingan dan pengkajian dalam penelitian, peneliti mengetengahkan kajian relevan dalam bentuk penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian lain yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Adapun Kajian Penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian yang ingin diteliti penulis yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Atqakum dkk., (2022) dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tingkat Akhir” ia menjelaskan bahawa Mahasiswa tingkat akhir membutuhkan dukungan sosial untuk mempersiapkan perubahan karir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kemampuan beradaptasi profesional mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam survei ini adalah simple random sampling, dengan 344 siswa senior di Makassar (n = 344, 100 laki-laki, 244 perempuan). Penelitian ini menggunakan *Social Support and Career Adaptability Scale (CAAS)* berupa Skala Likert. Data penelitian dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptasi karir mahasiswa senior. Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan informasi tambahan tentang pentingnya dukungan sosial bagi kemampuan adaptasi profesional mahasiswa tingkat akhir dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama sama meneliti adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir dan juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu dengan metode penelitian kuantitatif.

Sedangkan perbedaannya ialah penulis meneliti tentang gambaran dari empat dimensi dari adaptabilitas karir yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Hal yang lain yang membedakannya ialah lokasi penelitiannya yaitu pada Mahasiswa tingkat akhir Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di IAIN Kerinci dan variabel penelitiannya, variabel dalam penelitian ini adalah variabel tunggal.

2. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2023) Penelitian ini mengkaji tentang. “Hubungan adaptasi karir mahasiswa dengan prestasi akademik program studi bimbingan konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yang pertama, gambaran tentang kemampuan adaptasi karir mahasiswa pada program studi bimbingan konseling Islam dan yang kedua, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kemampuan adaptasi karir mahasiswa dengan prestasi akademik pada program studi bimbingan konseling Islam fakultas dakwah dan komunikasi, Uin Raden Fatah Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan populasi sebanyak 141 responden dan sampel sebanyak 56 responden. Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan

dokumentasi. Teknik analisis data melalui tes Pearson product moment dengan bantuan Windows SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan pertama, gambaran adaptabilitas karir siswa berada pada tingkat sedang yaitu 77% sebanyak 109 orang. dan yang kedua, diketahui hasil Asymp sig.(2-tailed) sebesar 0,00. Nilai $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat hubungan antara kemampuan adaptasi karir mahasiswa terhadap prestasi akademik dengan nilai hubungan sebesar 0,676 dalam hubungan yang kuat dan mempunyai arah positif.

Persamaannya dengan yang peneliti lakukan adalah sama sama ingin mengetahui gambaran tentang kemampuan adaptasi karir mahasiswa dengan metode kuantitatif dan juga teknik pengumpulan datanya juga menggunakan angket.

Lalu perbedaannya ialah terletak pada variabel penelitiannya, dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel tunggal sedangkan yang digunakan oleh (Febriani dkk., 2023) menggunakan dua variabel dan subjek penelitiannya juga berbeda dalam penelitian ini subjek penelitian yang di ambil oleh penlis ialah seluruh mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan di Institu Agama Islam Negeri Kerinci sedangkan subjek penelitian dari penelitian relevan ini adalah mahasiswa prodi Bimbingan dan Konseling Fakultas Dakwah dan Komunikasi di UIN Raden Fatah Palembang.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Sinamo & Simarmata, 2023) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Sosial Dengan Adaptabilitas Karier Pada *Fresh Graduates* Di Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey secara kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah mahasiswa yang baru lulus maksimal dua tahun dari perguruan tinggi (*fresh graduates*) dengan rentang usia 22-28 tahun di Kota Medan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan dalam bentuk skala psikologi. Data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan statistic inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan variabel penelitian sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji analisis sederhana. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan uji hipotesis data. 1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karir pada *fresh graduates* di kota medan, yaitu semakin tinggi Dukungan Sosial maka akan meningkatkan Adaptabilitas Karir pada *fresh graduates*.

Untuk persamaan dari penelitian yang dilakukan (Sinamo & Simarmata, 2023) yaitu terletak di metode penelitiannya yang sama – sama

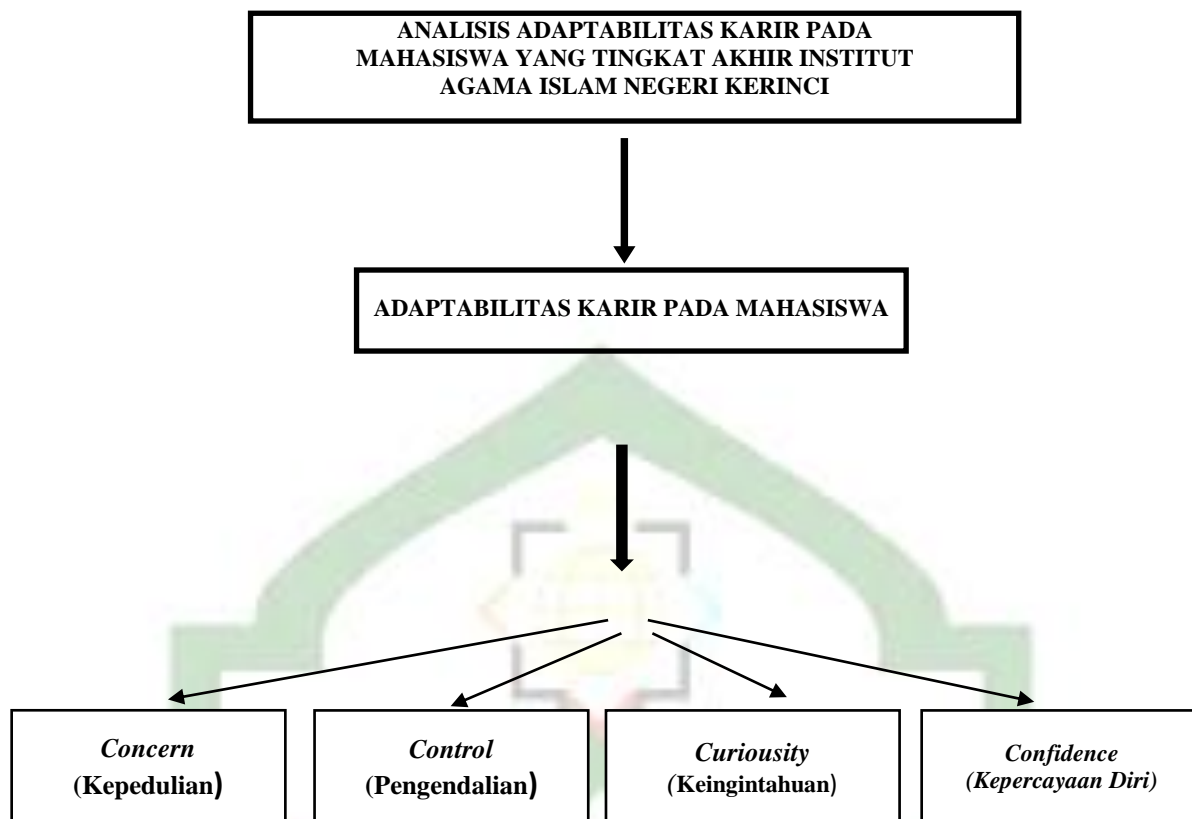
menggunakan metode kuantitatif selain itu juga penelitian tersebut ingin mendiskripsikan adaptabilitas karier.

Lalu perbedaan penelitan tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada subjek penelitiannya yang mana penulis meneliti mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan IAIN Kerinci sedangkan penelitian tersebut ialah kepada *Fresh graduates* yakni Mahasiswa yang baru lulus dari perkuliahan selain itu penulis meneliti tentang bagaimana gambaran adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir yang terfokus pada empat dimensi adaptabilitas karier.

F. Kerangka Berpikir

Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja.

Fokus penelitian ini pada adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir karena adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir sangat diperlukan untuk menunjang adaptabilitas pada dunia kerja nanti.



Jadi untuk menghindari kesalahpahaman dalam penelitian ini, maka dibuatlah kerangka berpikir ini, penelitian ini berfokus pada gambaran adaptabilitas karier terhadap mahasiswa tingkat akhir di Fakultas tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci, yang membahas empat dimensi adaptabilitas karier yang di bahas di atas

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif (yaitu rata-rata, frekuensi, persentase, dan standar deviasi) untuk mengetahui gambaran Adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di institut Agama Islam Negeri Kerinci. Menurut (Sugiono, 2015) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini termasuk ke dalam pendekatan kuantitatif, menurut (Sugiono, 2015) metode kuantitatif ini sebagai metode ilmiah/ *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut (Sugiono, 2015) “penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk penelitian” dengan pendekatan survei dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan berupa angket. Menurut (Sugiono, 2015) “Metode survei yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya”

Metode deskriptif dengan pendekatan survei ini digunakan oleh peneliti untuk mensurvei dengan menggunakan kuisioner/angket Adaptabilitas

karir pada mahasiswa tingkat akhir di Institut Agama Islam Negeri Kerinci.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan subjek dan objek yang akan diteliti langsung terhadap semua yang telah dirancang sedemikian rupa untuk menghasilkan hasil akhir yang diinginkan oleh peneliti.

Menurut Sugiono, (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil oleh peneliti yaitu mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci yang berjumlah jumlah 474 mahasiswa.

Tabel 3.3 Populasi Penelitian Mahasiswa tingkat akhir FTIK IAIN Kerinci

NO	Jurusan	Jumlah Mahasiswa
1	Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam	87
2	Manajemen Pendidikan Islam	65
3	Pendidikan Agama Islam	157
4	Pendidikan Bahasa Arab	16
5	Tadris Bahasa Inggris	53
6	Tadris Biologi	64
7	Tadris Matematika	32

Total	474
--------------	------------

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh Populasi tersebut” (Sugiono, 2015). misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak Homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam teknik ini populasi dikelompokkan atau dikategorikan yang disebut strata (*Stratified*). Strata ini bias berupa usia, kota, jenis kelamin, agama, tingkatan pendidikan, tingkat penghasilan dan lain-lain (Sugiono, 2015).

Penentuan jumlah awal anggota sampel berstrata di lakukan dengan cara pengambilan sampel secara *Proportionate stratified random*

sampling yaitu dengan menggunakan Rumus Proportionate :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan :

ni :Jumlah strata

n :Jumlah sampel (202 Mahasiswa)

Ni :Jumlah anggota strata

N :Jumlah anggota populasi seluruhnya (474 Mahasiswa tingkat akhir)

Maka jumlah anggota sampel :

Tabel 3.4 Sampel Penelitian Mahasiswa tingkat akhir FTIK IAIN Kerinci

NO	Jurusan	Jumlah mahasiswa	Sampel	Pembulatan
1	BKPI	87	$\frac{87}{474} \times 202 = 37,07$	37
2	MPI	65	$\frac{65}{474} \times 202 = 27,70$	28
3	PAI	157	$\frac{157}{474} \times 202 = 66,90$	67
4	PBA	16	$\frac{16}{474} \times 202 = 6,81$	7
5	TBI	53	$\frac{53}{474} \times 202 = 22,58$	23
6	TBIO	64	$\frac{64}{474} \times 202 = 27,27$	27
7	TMTK	32	$\frac{32}{474} \times 202 = 13,63$	14
TOTAL		474	TOTAL	203

Jadi Total Responden dalam Penelitian ini adalah 203 Responden Mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut

Agama Islam Negeri Kerinci.

C. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survey. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti gambaran atau tingkat dari adaptabilitas karier pada Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci (Sugiono, 2015).

D. Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini merupakan variabel tunggal yaitu Adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Menurut Sugiono (2015). Untuk pengertian dari variabel merupakan “Segala sesuatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Menurut Sugiyono (2015) Variabel Independen atau tunggal adalah variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data ini adalah hal yang terpenting karena pengumpulan data nantinya akan di kelola dalam teknik analisis data. Menurut Sugiono (2015) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting,

berbagai sumber dan berbagai cara. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuisisioner/ angket. Menurut Sugiono (2015) kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pengumpulan datanya sebagai berikut :

Peneliti menentukan mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci yang di jadikan sampel, lalu Peneliti memberikan kuisisioner penelitian melalui *Google form* untuk diisi oleh responden. Peneliti mengumpulkan kuisisioner setelah diisi lengkap. Jadi untuk pelaksanaan penelitian ini teknik analisis data akan di lakukan secara langsung dengan pengisian kuisisioner yang di isi oleh responden.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian secara singkat dapat diartikan sebagai alat ukur penelitian. Menurut Sugiyono (2015) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Sumber datanya adalah Mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci dengan menggunakan angket.

Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner/angket Adaptabilitas Karier yang dipinjam dari Atqakum dkk., (2022) dengan judul artikel “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tingkat Akhir”. Selain itu dengan angket lebih memberikan kesempatan

kepada mahasiswa atau responden untuk memberikan informasi yang baik dan benar. Alternatif jawaban dalam angket ini menggunakan skala *Likert*.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur *Concern* (Kepedulian), *Control* (Pengendalian), *Curiosity* (Keingintahuan) dan *Confidence* (Kepercayaan Diri) seseorang atau sekelompok orang tentang adaptabilitas karier. Dalam penelitian, adaptabilitas karier ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3. 5. Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor untuk Jawaban
Paling benar	5
Sangat benar	4
Agak benar	3
Benar	2
Tidak benar	1

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data variabel yang digunakan instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.6. Blue Print Skala Adaptabilitas Karier Setelah Uji Coba

Dimensi	Aitem	Jumlah Aitem
Kepedulian karier	1, 2, 3, 4,	4
Pengendalian karier	5, 6, 7, 8, 9, 20,	6
Keingintahuan karier	11, 12, 13, 14, 15, 16	6
Keyakinan karier	17, 18, 19, 20, 21, 2	6
Total		22

Sumber : (Atqakum dkk., 2022)

1. Uji Validitas Data

Untuk mengetahui validitas ini digunakan rumus Korelasi *Product Moment* yaitu dengan cara mengkorelasikan jumlah skor butir dengan

jumlah skor total (*Corrected Item-Total Correlation*) (Sugiono, 2015).

Pengujian validitas di tentukan dengan pengolahan data di *SPSS Statistics 21*. Setelah diketahui r_{hitung} kemudian Harga r_{hitung} akan dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari r_{tabel} maka butir dari instrumen yang dimaksud adalah valid. Sebaliknya jika diketahui r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen yang dimaksud adalah tidak valid. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS Statistics 21* dan *Ms. Excel 2021*. Berdasarkan pengujian tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan indikator-indikator dari dimensi adaptabilitas karier yang jumlahnya 22 butir soal, diperoleh hasil bahwa dari 22 butir soal semuanya dinyatakan valid.

Tabel 3.7. Uji Validitas Instrumen Adaptabilitas Karier

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,307	0,138	Valid
2	0,367	0,138	Valid
3	0,620	0,138	Valid
4	0,423	0,138	Valid
5	0,449	0,138	Valid
6	0,566	0,138	Valid
7	0,510	0,138	Valid
8	0,607	0,138	Valid
9	0,535	0,138	Valid
10	0,502	0,138	Valid
11	0,490	0,138	Valid
12	0,529	0,138	Valid
13	0,578	0,138	Valid
14	0,586	0,138	Valid
15	0,570	0,138	Valid

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
16	0,566	0,138	Valid
17	0,555	0,138	Valid
18	0,549	0,138	Valid
19	0,524	0,138	Valid
20	0,567	0,138	Valid
21	0,565	0,138	Valid
22	0,554	0,138	Valid

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, kemudian menguji keterandalan atau reliabilitas instrumen. Menurut Sugiono (2015). “Relibilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data Setelah dilakukan uji validitas, kemudian menguji keterandalan atau reliabilitas instrumen. Menurut (Sugiono, 2015). “Relibilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data :

Disini untuk perhitungan uji validitas juga dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS Statistics 21*. Berdasarkan pengujian tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.8 nilai Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	22

Sumber: Olah data Aplikasi SPSS 21

Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Instrumen	Pengambilan Keputusan		
		Nilai Yang ditetapkan	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
1.	Adaptabilitas Karier	0,60	0,875	Reliabel

Berdasarkan table uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk adaptabilitas karier berada dalam kategori cukup. Dengan demikian instrumen untuk untuk variable tersebut dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

G. Teknik analisis Data

Sama hal nya dengan teknik pengumpulan data, analisis atau mengolah data juga merupakan aspek yang paling penting untuk mendapatkan jawaban terhadap masalah yang diteliti sehingga dapat memberikan makna dan arti tertentu. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Data kuantitatif yang disimpulkan dalam penelitian korelasional, komparatif, atau eksperimen dan deskriptif diolah dengan rumus-rumus statistic yang sudah disediakan (Sugiono, 2015) dalam hal penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karier pada mahasiswa

tingkat akhir di Institut Agama Islam Negeri Kerinci.

Gambaran adaptabilitas karir dapat diketahui dengan pengelompokan skor, dimana skor maksimum adalah 110, hal tersebut menunjukkan adaptabilitas karir yang tinggi. Sedangkan untuk skor minimum yang dapat diperoleh responden adalah 50, hal tersebut menunjukkan adaptabilitas karir yang rendah. Peneliti menggunakan mean empiris untuk menentukan kategori adaptasi karir. Mean empiris adalah mean skor yang diperoleh dari sampel penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dibagi ke dalam dua kategori yaitu adaptif dan maladaptif (tidak adaptif).

Peneliti melakukan kategorisasi menjadi tiga bagian, yaitu rendah, sedang, tinggi (Azwar, 2017). Peneliti melakukan kategorisasi dengan SPSS 21 for windows.

Tabel 3.10. Rumus Perhitungan Kategorisasi & Interval

	Rumus	K
Rendah	$X < M - 1SD$	≤ 71
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$	71 - 95
Tinggi	$M + 1SD < X$	≥ 95

Berdasarkan data yang diperoleh dari 203 responden, peneliti menggolongkannya menjadi 3 kategori yaitu kategori rendah ≤ 71 , lalu sedang di interval 71 - 95, sedangkan kategori tinggi di angka ≥ 95 .

Keterangan :

X : Total Jawaban

M : Mean (rata-rata)

SD : Standar Devisi



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas dan Ilmu Keguruan (FTIK), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Yang menjadi subjek penelitian ini adalah Mahasiswa tingkat akhir yang berjumlah sampel 203 orang. Sebelum melakukan penyebaran angket terlebih dahulu peneliti melakukan observasi di Fakultas Tabiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Penyebaran angket dilakukan peneliti dengan membuat alternatif yang berupa Paling Benar, Sangat Benar, Benar, Agak Benar, Tidak Benar. Hal ini dimaksud untuk mempermudah para responden dalam menentukan pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan mereka, penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 30 Januari sampai 30 Maret secara spesifik dan data-data yang diperoleh adalah hasil dari analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa FTIK IAIN KERINCI berada pada kategori sedang, hal ini terlihat pada tabel 4.12 yang dianalisis dengan SPSS versi 21 sebagai berikut.

Tabel 4.11. Hasil Analisis SPSS 21

N	Valid	203
	Missing	0
Mean		82,6108
Median		86,0000
Std. Deviation		11,55406
Minimum		50,00
Maximum		110,00

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11, diketahui bahwa skor rata-rata adalah 82.6108, lalu median 86.00, dengan standar deviasi 11,55. Data ini juga menunjukkan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir IAIN Kerinci yang dapat dikategorikan menjadi tiga yakni kategori tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4.12. Gambaran Adapatabilitas Karier Berdasarkan Kategorisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TINGGI	24	11,8	11,8	100,0
SEDANG	142	70,0	70,0	88,2
RENDAH	37	18,2	18,2	18,2
Total	203	100,0	100,0	

Dari kategori yang sudah dirumuskan pada tabel 3.12 diperoleh hasil bahwa sebanyak 47 responden (18,2%) berada pada kategori rendah, lalu 142 responden (70%) kategori sedang, kemudian 24 responden (11.8%) pada kategori tinggi. Selain itu, dari tabel ini juga dapat diketahui bahwa 70% responden berada pada kategori sedang, itu artinya mahasiswa tingkat akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci termasuk ke dalam kategori adaptif, atau dengan kata lain memiliki adaptabilitas karir yang sedang (cukup baik).

Secara umum, tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan memiliki karakteristik yakni sebagai berikut :

- a. Mahasiswa sudah memiliki perhatian dan kepedulian terhadap karir yang diinginkan, cukup mampu berorientasi terhadap karir di masa depan dan memiliki kesadaran bahwa penting untuk mempersiapkan hari esok namun mahasiswa masih kurang memiliki dapat bersikap optimis terhadap pilihan yang akan dibuat dalam waktu dekat dan jauh di masa depan.
- b. Mahasiswa sudah memiliki kontrol dan cukup mampu bertanggungjawab dalam karier serta terlibat dalam tugas pengembangan kejuruan dan menegosiasikan transisi pekerjaan. Meskipun masih kurang yakin dan merasa bingung dengan tindakan yang perlu dilakukan untuk mengontrol karirnya.
- c. Mahasiswa sudah memiliki rasa penasaran yang cukup terhadap karir dimasa depan, cukup mampu bersikap inisiatif untuk mempelajari jenis pekerjaan yang mungkin ingin dilakukan dan peluang pekerjaan untuk dilakukan dimasa depan namun masih kurang dalam mengeksplorasi kesesuaian antara diri sendiri dan dunia kerja, prospek pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya serta masih kurang dalam mencari peluang dalam karir.
- d. Mahasiswa sudah memiliki keyakinan dalam menentukan pilihan karir dan cukup mampu bertindak sesuai minat mereka meskipun masih belum yakin dapat berhasil melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk membuat dan menerapkan pilihan pendidikan dan kejuruan yang sesuai seperti keraguan akan lulus tepat waktu, masih memiliki

keraguan akan mendapat pekerjaan yang layak dan masih belum memiliki kemampuan maupun keterampilan yang mumpuni untuk mendukung karir.

Setelah mengetahui gambaran adaptabilitas karier secara umum, selanjutnya kita akan mengetahui bagaimana gambaran dari empat dimensi adaptabilitas karier.

Tabel 4.13. Hasil analisis SPSS 21 perdimensi Adaptabilitas Karier

	CONCERN	CONTROL	CURIOUSITY	CONFIDENCE
N Valid	203	203	203	203
N Missing	0	0	0	0
Mean	15,5665	22,8818	22,0640	22,0985
Median	16,0000	23,0000	23,0000	23,0000
Std. Deviation	2,42292	3,72386	4,10033	3,95646
Minimum	8,00	14,00	10,00	8,00
Maximum	20,00	30,00	30,00	30,00

1. Gambaran Adaptabilitas Karier pada dimensi *Concern* (Kepedulian)

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa pada dimensi *concern*, skor rata-rata adalah 15,56 lalu median 16.00, dengan standar deviasi 2,42. Data ini juga menunjukkan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa pada dimensi *concern* dapat dikategorikan menjadi tiga yakni kategori tinggi, sedang dan rendah yang di jelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.14. Kategorisasi Dimensi *Concern*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TINGGI	52	25,6	25,6	100,0
SEDANG	108	53,2	53,2	74,4
RENDAH	43	21,2	21,2	21,2
Total	203	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.14 pada dimensi *Concern* terdapat 43 mahasiswa (21,2%) memiliki adaptabilitas karir yang rendah, lalu pada kategori sedang ada 108 mahasiswa (53,2%), dan pada kategori tinggi ada 52 mahasiswa (25%). Maka ditarik kesimpulan bahwa tingkat adaptabilitas karir mahasiswa pada dimensi *concern* berada pada kategori sedang.

2. Gambaran Adaptabilitas Karier pada dimensi *Control* (Pengendalian)

Lalu pada dimensi *Control* skor rata-rata adalah 22,88 lalu median 23, dengan standar deviasi 3,72. Dari data tersebut maka kategorisasinya ialah sebagai berikut.

Tabel 4.15. Kategorisasi Dimensi *Concern*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	33	16,3	100,0
	SEDANG	137	67,5	83,7
	RENDAH	33	16,3	16,3
	Total	203	100,0	100,0

Dari tabel 4.15 diketahui terdapat 33 mahasiswa (16,3%) pada kategori rendah, lalu 137 mahasiswa (67,5%) pada kategori sedang, dan

33 mahasiswa (16,3%) lainnya pada kategori tinggi. Artinya pada dimensi *Control* tingkat adaptabilitas karier mahasiswa juga berada pada kategori sedang.

3. Gambaran Adaptabilitas Karier pada dimensi *Curiosity* (Keingintahuan)

Kemudian pada dimensi *curiosity* skor rata-rata adalah 22,06 lalu median 23, dengan standar deviasi 4,10. Dari data tersebut maka kategorisasinya ialah sebagai berikut.

Tabel 4.16. kategorisasi dimensi *Curiosity*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TINGGI	0	0	0	
SEDANG	174	85,7	85,7	100,0
RENDAH	29	14,3	14,3	14,3
Total	203	100,0	100,0	

Dari tabel 4.16 ada 29 mahasiswa (14,3%) pada kategori rendah, lalu 174 mahasiswa (85,7%) kategori sedang dan 0% pada kategori tinggi. Jadi artinya tingkat adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir pada dimesi *curiosity* berada pada kategori sedang.

4. Gambaran Adaptabilitas Karier pada dimensi *Confidence* (Kepercayaan diri)

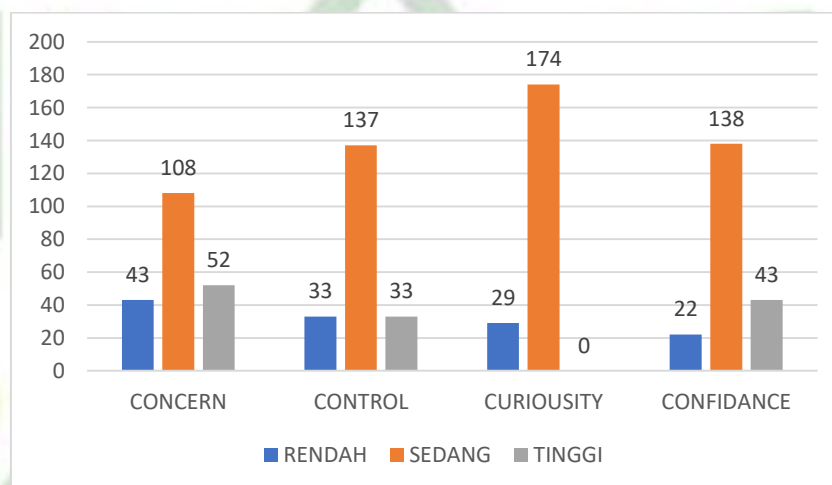
Kemudian pada dimensi yang terakhir yaitu *confidence*, skor rata-rata adalah 22,09 lalu median 23.00, dengan standar deviasi 3,95. Data ini juga menunjukkan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa pada dimensi

concern dapat dikategorikan menjadi tiga yakni kategori tinggi, sedang dan rendah yang di jelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.17. Kategorisasi Dimensi Confidence

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	52	25,6	100,0
	SEDANG	108	53,2	74,4
	RENDAH	43	21,2	21,2
	Total	203	100,0	100,0

Pada dimensi terakhir yaitu *confidence* ada 22 mahasiswa (10,8%) kategori rendah, 138 mahasiswa (68%) kategori sedang, dan 43 mahasiswa (21,2%) kategori tinggi. Maka pada dimensi ini tingkat adaptabilitas karier mahasiswa juga berada pada tingkat sedang.



Gambar 4. 2. Diagram batang tingkat Adaptabilitas Karier pada mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci

Jika diurutkan dari dimensi tertinggi yang dimiliki responden ke dimensi yang terendah berdasarkan jumlah responden pada kategori rendah, dimensi yang paling banyak dimiliki yaitu *concern* 21,2%, lalu *control* sebesar

16,3%, kemudian diikuti oleh *curiosity* 14,3% dan *confidence* sebesar 10,8% .

Lalu pada responden dengan kategori sedang, ditemukan bahwa dimensi *curiosity* merupakan dimensi yang paling banyak dimiliki responden dengan persentase 85,7%, lalu diikuti oleh dimensi *confidence* sebesar 68%, kemudian dimensi *control* sebesar 67,5%, dan yang terakhir adalah dimensi *concern* sebesar 53,2%.

Berbeda halnya dengan 2 kategori lainnya, pada responden dengan kategori tinggi dimensi yang tertinggi yang dimiliki adalah dimensi *concern* sebesar 25,6%, lalu *confidence* 21,2%, *control* 16,3%, dan *curiuosity* 0%.

Dari penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa pada responden dengan adaptabilitas karir rendah mengalami kesulitan pada dimensi *curiosity* 14,3% dan *confidence* yang berjumlah 10,8%. Sedangkan pada kategori sedang terlihat bahwa dimensi *concern* merupakan dimensi yang paling rendah yaitu 53,2%, diikuti oleh dimensi *control* 67,5%, dimensi *confidence* 68% dan yang paling tinggi dimensi *curiosity* 85,7 %. Kemudian, pada kategori tinggi, dimensi yang paling kecil persentasenya adalah *curiosity* sebesar 0%.

Hasil temuan kami pada mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan semester akhir (6,7, dan 8) menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir berada pada kategori sedang, dimana dimensi terendah adalah dimensi *concern* yang memperoleh persentase 53,2%, berbeda dengan 3 dimensi lainnya yang masing-masing memiliki selisih yang tidak jauh dan memperoleh persentase *control* (67,5%),

confidence (68%), dan *curiosity* (85,7%). Adanya ketidakseimbangan pada empat dimensi kemampuan adaptabilitas karir dapat menimbulkan beberapa masalah yang didiagnosis oleh konselor karir sebagai ketidakpedulian, keraguan, ketidakrealisme, dan hambatan.

B. Pembahasan

Adaptabilitas karir yang dikembangkan oleh Savickas merupakan konsep yang ada pada teori konstruksi karir, ia mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas dkk., 2009).

Hasil temuan kami pada mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir berada pada kategori sedang. Hal tersebut dilihat dari banyaknya jumlah persentase pada setiap dimensi. Dimensi *curiosity* (85,7%) merupakan yang tertinggi, diikuti dimensi *confidence* (68%) selanjutnya *control* (67,5%) terakhir *concern* merupakan dimensi terendah dengan persentase (53,2%). Ketidakseimbangan pada keempat dimensi ini menyebabkan perkembangan yang berbeda pada tiap dimensi yang dapat menimbulkan beberapa masalah yang didiagnosis oleh konselor karir sebagai ketidakpedulian, ketidakrealisme, dan hambatan (Savickas & Porfeli, 2012)

Jika diurutkan dari dimensi yang memperoleh persentase tertinggi ke terendah, mahasiswa dengan adaptabilitas karir sedang memiliki karakteristik, yaitu :

Individu perlu memiliki dimensi *curiosity* untuk bertindak sesuai minat mereka (Savickas & Porfeli, 2012) Tingginya dimensi ini disebabkan oleh keingintahuan yang tinggi pada mahasiswa karena merasa memiliki skil yang mencukupi yang diperoleh dari perguruan tinggi, namun faktanya hal ini tidak cukup, karena adanya tekanan pasar global pada lapangan pekerjaan juga dialami oleh lulusan baru. Selain itu, pemecahan masalah yang baik (perkuliahan, organisasi dan kerja) pada diri individu membuatnya merasa berdaya guna dan produktif, sehingga meningkatkan penerimaan diri. Di sisi lain mereka juga memiliki keraguan perihal lulus tepat waktu, ragu dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai (Savickas dkk., 2009).

Kemudian, pada dimensi tertinggi ke dua yaitu *confidence* atas masa depan kejuruan, dimana individu sudah memiliki *Confidence* terhadap karir namun masih kurang yakin dengan tindakan yang dilakukan untuk mengontrol karirnya, kurang terlibat dalam tugas pengembangan kejuruan dan terkadang melakukan tindakan bukan karena keinginannya, seperti mengerjakan tugas bukan karena kesadaran pribadi namun karena tuntutan dari studi yang dijalani. Teori konstruksi karir melihat bahwa kontrol diri datangnya dari internal individu (*intrapersonal*), bukan berasal dari luar individu (*interpersonal*). Pengendalian melibatkan disiplin diri intrapersonal dan proses menjadi teliti, disengaja, terorganisir, dan tegas dalam melakukan tugas pengembangan kejuruan dan mempersiapkan transisi pekerjaan (Savickas dkk., 2009)

Pada dimensi *curiosity*, mereka sudah memiliki keinginan untuk mencari tahu jenis pekerjaan. Dimana para mahasiswa sudah memiliki keingintahuan terhadap karir, 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.

Kemudian, pada dimensi tertinggi ke dua yaitu *confidence* untuk bertindak sesuai minat mereka (Savickas, 2013). Tingginya dimensi ini disebabkan oleh kepercayaan diri yang tinggi pada mahasiswa karena merasa memiliki skil yang mencukupi yang diperoleh dari perguruan tinggi, namun faktanya hal ini tidak cukup, karena adanya tekanan pasar global pada lapangan pekerjaan juga dialami oleh lulusan baru. Selain itu, pemecahan masalah yang baik (perkuliahan, organisasi dan kerja) pada diri individu membuatnya merasa berdaya guna dan produktif, sehingga meningkatkan penerimaan diri. Di sisi lain mereka juga memiliki keraguan perihal lulus tepat waktu, ragu dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai.

Selanjutnya, pada dimensi kontrol atas masa depan kejuruan, dimana individu sudah memiliki kontrol terhadap karir namun masih kurang yakin dengan tindakan yang dilakukan untuk mengontrol karirnya, kurang terlibat dalam tugas pengembangan kejuruan dan terkadang melakukan tindakan bukan karena keinginannya, seperti mengerjakan tugas bukan karena

kesadaran pribadi namun karena tuntutan dari studi yang dijalani. itu sebabnya dimensi ini menjadi dimensi yang terendah kedua setelah dimensi *concern*.

Dimensi terakhir yaitu dimensi *concern*, yang seharusnya menjadi dimensi pertama dan terpenting justru menjadi dimensi terendah. Kepedulian karir pada dasarnya adalah orientasi bahwa penting untuk mempersiapkan masa depan sebaik mungkin, tetapi seperti yang sudah kita ketahui bahwa perihal karir masih menjadi isu yang belum tersorot dalam sistem pendidikan Indonesia, sehingga kepedulian karir baru mulai disadari ketika individu sudah mendekati waktu kelulusan, meski sebenarnya kepedulian individu terhadap karir sudah baik, namun masih ada kebingungan dengan pilihan pendidikannya, persiapan masa depan karirnya, dan masih mengikuti alur kehidupan terkait karirnya. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya sikap yang terencana dan keyakinan dalam mendorong individu untuk terlibat pada suatu aktivitas persiapan karier di masa depan.

Hal buruk yang ditimbulkan dari ketidakseimbangan pada empat dimensi kemampuan adaptabilitas karir yaitu individu menjadi tidak peduli akan karirnya yang dapat dilihat pada sikap apatis, pesimisme, dan ketidaksiapan dalam menghadapi masa depan. Lalu kurangnya eksplorasi pada karir akan menyebabkan individu tidak realistis dalam dunia kerja dan citra dirinya menjadi tidak akurat. Sedangkan kendali karir yang kurang dapat menyebabkan keragu-raguan karir yang membuat individu mengalami kebingungan, bahkan penundaan atau impulsif pada karirnya. Kemudian mengenai kurangnya kepercayaan diri akan mengakibatkan terhambatnya karir

individu yang menggagalkan peran dan kinerjanya dalam mencapai tujuan masa depan (Savickas & Porfeli, 2012)

Penelitian ini menjadi temuan penting bagi dunia pendidikan dan pekerjaan serta karir, karena melihat begitu kompleks konsekuensi yang harus ditanggung oleh semua pihak, terutama tuntutan-tuntutan karir terhadap mahasiswa khususnya pada usia dewasa awal, justru tuntutan tersebut akan semakin tinggi dari waktu ke waktu mengingat perubahan dunia kian cepat, sehingga individu perlu memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik, karena hal inilah yang akan menjadi persiapan individu dalam menghadapi situasi-situasi ketidakstabilan dan ketidakpastian karirnya di masa depan.

Dengan demikian, mengeksplorasi tingkat perkembangan di antara empat dimensi kemampuan adaptabilitas karir adalah cara yang dilakukan untuk memahami penyebab kesulitan dalam beradaptasi dengan tugas, transisi, dan trauma (Savickas & Porfeli, 2012). Maka dari itu agar individu dapat beradaptasi lebih efektif, individu harus memenuhi kondisi yang berubah dengan kesadaran dan pencarian informasi yang berkembang, diikuti dengan pengambilan keputusan yang terinformasi, perilaku percobaan yang mengarah pada komitmen stabil yang diproyeksikan ke depan untuk jangka waktu tertentu, manajemen peran aktif, dan akhirnya melepaskan pandangan ke depan.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian mengenai tingkat adaptabilitas karir terhadap mahasiswa Tingkat Akhir Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan menunjukkan bahwa adaptabilitas mahasiswa berada pada kategori sedang.

1. Dimensi *Curiosity* (Keingintahuan) menjadi dimensi yang tertinggi dengan persentase 85,7% hal ini menunjukkan mereka sudah memiliki keinginan untuk mencari tahu jenis pekerjaan. Dimana para mahasiswa sudah memiliki keingintahuan terhadap karir, Keingintahuan dapat membentuk pengetahuan yang akan berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang sesuai dalam situasi tertentu.
2. Kemudian diikuti oleh dimensi *Confidence* (Kepercayaan diri) dengan persentase (68%) Tingginya dimensi ini disebabkan oleh kepercayaan diri yang tinggi pada mahasiswa karena merasa memiliki skil yang mencukupi yang diperoleh dari perguruan tinggi.
3. Selanjutnya *Control* (pengendalian diri) dengan persentase (67.5%) dimana individu sudah memiliki kontrol terhadap karir namun masih kurang yakin dengan tindakan yang dilakukan untuk mengontrol karirnya.
4. Dimensi terendah yaitu *concern* (perhatian) yang seharusnya menjadi dimensi pertama dan terpenting justru menjadi dimensi terendah pada

temuan kami. Kepedulian karir pada dasarnya adalah orientasi bahwa penting untuk mempersiapkan masa depan sebaik mungkin.

Penelitian ini menjadi temuan penting bagi dunia pendidikan dan pekerjaan serta karir, tuntutan karir yang dibebankan kepada mahasiswa semester akhir, justru kondisi yang tidak pasti ini memaksa mahasiswa untuk memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik, agar siap dalam menghadapi situasi-situasi ketidakstabilan dan ketidakpastian di masa depan.

B. 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.

1. Saran untuk penelitian selanjutnya

Peneliti yang tertarik dengan topik Adaptabilitas Karier 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 FTIK IAIN Kerinci angkatan 2020. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan 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.

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.

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 menargetkan kapan harus lulus, dan perkembangan karier yang ingin dicapai setelah lulus.

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

Saran yang dapat diberikan pada pihak Institut Agama Islam Negeri Kerinci 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

adaptabilitas karier 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.



BIBLIOGRAFI

- Arini, D. P. (2021). Emerging Adulthood : Pengembangan Teori Erikson Mengenai Teori Psikososial Pada Abad 21. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 15(01), 11–20. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v15i01.1377>
- Atqakum, L., Muhammad, D., & Muhammad, N. H. N. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 1(6), 576–587. <https://doi.org/10.56799/peshum.v1i6.962>
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Febriani, M. L., Sihabuddin, A. M., & Fitri, U. H. (2023). Hubungan Adaptabilitas Karier Terhadap Prestasi Akademik. *Journal Of Society Counseling*, 1(2). <https://journal.scidacplus.com/index.php/josc/article/view/116>
- Fitri, Fauziyah, F., Aiman, P. M. R., Angelica, N. R. C., Putri, T. A. N., & Saraswati, D. H. K. (2023). Career Adaptability: Studi Deskriptif Pada Karyawan Gen Z. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(1), 39–56.
- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh Social Support Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga 65. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6, 64–77.
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 202–209. <https://doi.org/10.22219/jipt.v5i2.4935>
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lakshmi, P. A. V., & Elmartha, K. (2022). Pengaruh Career Adaptability terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(1), 22. <https://doi.org/10.25077/jip.6.1.22-38.2022>
- Laksmiawati, P. I., & Muhammad, A. H. (2022). Pengaruh Optimisme Perkembangan Karir Terhadap Work Engagement pada Guru Honorar

- SMA Negeri di Pematang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(1), 1–8. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i1.61506>
- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, R. (2015). Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau Dari Jenis Sekolah (SMA DAN SMK). Dalam *Jurnal Fakultas Psikologi* (Vol. 3, Nomor 1).
- Maree, J. G., & Hancke, Y. (2011). The Value of Life Design Counselling for an Adolescent who Stutters. *Journal of Psychology in Africa*, 21(3), 479–485. <https://doi.org/10.1080/14330237.2011.10820486>
- Nugraheni, P. E., Wibowo, E. M., & Murtadho, E. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar: Analisis Mediasi Adaptabilitas Karir pada Prestasi Belajar. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), 127–134.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1/2), 31–48. <https://doi.org/10.1023/A:1016964629452>
- Pratama, F. W., & Setyowati, E. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran Terdidik Lulusan Universitas di Indonesia Tahun 2005-2021. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 662. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.601>
- Pratama, S., & Hadi, C. (2022). Hardiness Sebagai Prediktor Career Adaptability Mahasiswa dalam Menentukan Kesuksesan Karir. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 3(3), 175. <https://doi.org/10.24014/pib.v3i3.17906>
- Pushbarisa, Y. (2019). *Angka Pengangguran Lulusan Universitas Meningkat*. Kata Data. <https://katadata.co.id/infografik/5e9a51911b282/angka-pengangguran-lulusan-perguruan-tinggi-meningkat>
- Ramdhani, R. N., Budi Amin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

- 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), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sinamo, O. N. B. T., & Simarmata, I. P. N. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier pada Fresh Graduates di Kota Medan. *Journal of Social Science Research*, 3(5).
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. ALFABETA.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Veronika, T. (2023). The Effect of Social Support for Career Adaptability on Final-year Students at State University of Manado. *Psycho Holistic*, 5(2), 74–79.
- 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. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Wisfar, A. D. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Career Adaptability: Personality, Emotional Intelligence Dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 613–620. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1100>

LAMPIRAN

