

## Adaptabilitas Karir Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Selama Masa Pandemi Covid-19

<sup>1</sup>Dede Rahmat Hidayat, <sup>2</sup>Azhima Azzahra Amalia, <sup>3</sup>Deviana Ramadhani, <sup>4</sup>Dewi Andini Nurfatimah, <sup>5</sup>Nurul Wafa Amatullah, <sup>6</sup>Robiatul Adawiyah

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Correspondence: [dederhidayat@unj.ac.id](mailto:dederhidayat@unj.ac.id)

**Abstrack:** Pandemi Covid-19 telah menghadirkan tantangan dan hambatan karir khususnya bagi mahasiswa semester akhir. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adaptabilitas karir pada mahasiswa semester akhir selama pandemi covid-19, yang melibatkan 145 mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Semester 6,7 dan 8 yang direkrut dengan teknik *snowball sampling*. Instrumen yang digunakan di adaptasi dari *Career Adapt-Abilities Scale*, yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli, terdiri dari 24 item yang dibagi menjadi 4 dimensi utama yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*, pilihannya dalam bentuk 5 poin skala likert yaitu 5 = *strongest*, 4 = *very strong*, 3 = *strong*, 2 = *somewhat strong* dan 1 = *not strong*. Analisis data menggunakan statistik deskriptif yang dibantu dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan secara umum adaptabilitas karir mahasiswa semester 6,7 dan 8 di Universitas Negeri Jakarta berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 96.14, hal ini menandakan bahwa mahasiswa semester akhir telah memiliki karakteristik *concern*, *control*, *curiosity* dan *confident*. Dampaknya adaptabilitas karir mahasiswa mengalami perubahan yang signifikan karena covid-19 membuat mereka harus bisa beradaptasi dengan ketidakstabilan dan ketidakpastian karir yang terjadi saat ini maupun di masa depan.

**Kata Kunci :** Adaptabilitas karir; pandemi covid-19; mahasiswa.

**Abstract:** The Covid-19 pandemic has presented challenges and obstacles regarding career, especially for final semester students. This study aims to identify the career adaptability of final semester students during the COVID-19 pandemic, which involved 145 students of the State University of Jakarta in Semesters 6,7, and 8 who were recruited using a snowball sampling technique. The instrument used in the adaptation of the Career Adapt-Abilities Scale, developed by Savickas & Porfeli (Porfeli & Savickas, 2012), consists of 24 items divided into 4 main dimensions: career concern, career control, career curiosity, and career confidence. The choice is in the form of a 5-point Likert scale: 5 = strongest, 4 = very strong, 3 = strong, 2 = somewhat strong and 1 = not strong. Data analysis used descriptive statistics assisted by SPSS 25. The results showed that in general, the career adaptability of students in semesters 6,7, and 8 at the State University of Jakarta was in the medium category with an average score of 96.14, this indicates that the final semester students already have characteristics of concern, control, curiosity and confident. The impact is that the career adaptability of students has experienced significant changes because Covid-19 makes them have to be able to adapt to the instability and uncertainty of careers that occur now and in the future.

**Keyword:** Career adaptability; covid-19 pandemic; college student.

## PENDAHULUAN

Saat ini seluruh dunia dilanda pandemi Covid-19, tak terkecuali dengan Indonesia yang akhirnya memaksa berbagai bidang termasuk pendidikan untuk beralih dari perkuliahan tatap muka menjadi daring. Studi kualitatif pada 8 mahasiswa pascasarjana di Banglades menunjukkan bahwa mahasiswa pesimis akan kehidupan akademis, masa depan & karir profesionalnya, karena beralihnya perkuliahan tatap muka menjadi daring (Ela et al., 2021). Begitupun studi dengan skala lebih besar terhadap 30.383 mahasiswa dari 62 negara yang di *lockdown* menyatakan khawatir akan karir profesionalnya dan masalah studi seperti kuliah, seminar & kerja praktek (Aristovnik et al., 2020). Penelitian yang dilakukan *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan terjadinya PHK (Pemecatan Hubungan Kerja) yang sangat besar pada pekerja usia muda (15-24 tahun) yaitu 34,5. Di Indonesia sendiri 15,6% pekerja terkena PHK dan mayoritas berusia 15-24 tahun (Ngadi et al., 2020). Menurut Savickas (2013) ketidakstabilan akibat pandemi, menekankan bahwa mengintegrasikan kemampuan beradaptasi & kepedulian karir adalah elemen penting dari proses adaptasi dan proses ini menghubungkan seseorang dengan lingkungan secara dinamis.

Pandemi Covid-19 telah memberikan dampak bagi karir individu. Menurut Ramdhani & Kiswanto (2020) lingkungan karier pada masa pandemi ini menjadi lebih dinamis sehingga menyebabkan banyak orang terpuruk dalam kariernya. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Birtch et al., (2021) pada 425 mahasiswa perhotelan yang menemukan bahwa pikiran dan sikap okupasi mereka dipengaruhi oleh emosi negatif yang muncul karena situasi yang tidak pasti di masa pandemi ini. (Lee et al., 2021) yang meneliti 339 karyawan hotel di Amerika menemukan bahwa semakin banyak nilai positif yang dipegang individu maka semakin tinggi kemampuan beradaptasi karirnya.

Penelitian mengenai adaptabilitas karir di Indonesia yang dilakukan sebelum adanya pandemi covid-19 oleh Sisca & Gunawan (2015) pada 332 remaja DKI Jakarta di jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir remaja berada pada kategori tinggi dalam ke empat dimensi yaitu *concern* dengan skor rata-rata 22,28; *control* 21,83; *curiosity* 21,19; *confidence*

21,86. Hal ini mengindikasikan adanya kesiapan remaja dalam mengatasi tugas-tugas yang telah diprediksi serta kemampuan berpartisipasi langsung dengan lingkungan sekolah atau pekerjaan.

Sedangkan Ramdhani, Budiamin & Budiman (2019) yang meneliti 65 mahasiswa di jurusan pendidikan manajemen bisnis hasilnya menunjukkan kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa berada pada kategori sedang yaitu dimensi *concern* dengan skor rata-rata 46,2; *control* 33,1; *curiosity* 28,2; dan *confidence* 44,8. Ini mengindikasikan mahasiswa telah memiliki empat kemampuan dimensi adaptabilitas karir, meski masih ada perilaku yang belum mencerminkan ke empat dimensi tersebut.

Beberapa penelitian mengenai adaptabilitas karir masih terbatas pada responden dengan karakteristik seperti karyawan (Lee, et. al 2021), dan mahasiswa di jurusan pendidikan manajemen bisnis (Ramdhani, Budiamin & Budiman, 2019), serta remaja usia Sekolah Menengah Atas (Sisca & Gunawan, 2015). Sedangkan pada responden mahasiswa dengan kondisi krisis pandemi covid-19 masih jarang ditemui literatur yang membahasnya terutama pada mahasiswa di jurusan lain seperti jurusan ekonomi, pendidikan, ilmu eksakta, bahasa dan seni, dan lain-lain yang mungkin menghasilkan konsekuensi yang berbeda, faktanya pandemi Covid-19 telah mempengaruhi seluruh penduduk dunia tanpa terkecuali. Hal tersebut yang mendasari perlu adanya upaya untuk mengidentifikasi kemampuan adaptabilitas karir pada mahasiswa dengan berbagai jurusan dan fakultas yang ada di Universitas Negeri Jakarta selama masa pandemi covid-19.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi kemampuan adaptasi karir pada calon sarjana yang tengah mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan bagaimana situasi pandemi ini mempengaruhi adaptabilitas karir mereka selama mengikuti perkuliahan. Melihat kondisi yang tidak pasti di masa pandemi Covid-19 ini, dengan dampak negatif terutama pada kelompok calon sarjana di bidang-bidang perkantoran seperti calon sarjana jurusan ekonomi, perbankan, dan sebagainya yang lebih rentan terkena dampak pasar kerja yang terpuruk.

### **Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pekerjaan dan Karir**

Pandemi covid-19 telah meningkatkan angka pengangguran secara drastis di seluruh dunia. ILO atau *International Labour Organization* memprediksi ada 7% jam kerja akan hilang pada paruh kedua tahun 2020 yang menyebabkan sekitar 200 juta pekerja menganggur, dimana sebagiannya adalah individu dan usaha mikro. Begitupun dengan pengangguran terselubung dan pengurangan upah yang juga berubah secara signifikan dan berakibat pada 8,8 juta orang menjadi "pekerja miskin" (ILO, 2020). Tampak dari data-data dengan angka yang fantastis ini menunjukkan bahwa, pandemi covid-19 telah merugikan semua pihak termasuk pada karir individu yang menimbulkan kejutan karir yang besar bagi banyak orang (Akkermans et al., 2020).

Hal ini juga tak luput dialami oleh kaum muda yang jumlah penganggurannya terus menerus meningkat tajam selama krisis covid-19 (ILO, 2020). ILO merangkum dari data terbaru terjadi peningkatan yang signifikan mengenai tingkat pengangguran pada kaum muda terhitung sejak Februari 2020, terutama pada perempuan muda. Di Kanada, terhitung dari february sampai april 2020 persentase kaum muda yang menganggur terus meningkat, pada laki-laki muda sebesar 14,3 poin (27,1%) dan 20,4 poin (28,4%) untuk perempuan muda. Hal serupa terjadi di Amerika Serikat, di mana tingkat pengangguran pada laki-laki muda (usia 16-24) meningkat dengan jumlah yang sebanding dari Februari-April 2020 (dari 8,5 menjadi 24%), sementara untuk perempuan muda (usia 16-24) bahkan lebih besar (dari 7,5 menjadi 29,8%). Begitupun tingkat pengangguran kaum muda di negara-negara lainnya (misal Australia, Tiongkok, Irlandia, Republik Korea, Belanda dan Swiss) (ILO-OECD, 2020).

Tanpa mengabaikan jangka panjang yang ditimbulkan, Krisis Covid-19 berdampak besar pada kaum muda di berbagai belahan dunia dalam tiga cara: (1) Terganggunya dunia pendidikan dan pelatihan yang menyebabkan berkurangnya kesempatan kerja dan pendapatan di masa depan; (2) Maraknya pengangguran dan runtuhnya bisnis mempengaruhi penurunan pendapatan dan mengancam hak-hak pekerja; (3) Banyaknya hambatan untuk mendapatkan pekerjaan menyebabkan sulitnya masuk kembali ataupun berpindah ke pekerjaan yang lebih baik (ILO, 2020).

Krisis ini menyebabkan seluruh pekerja termasuk kaum muda mengalami ketakutan yang signifikan pada dampak negatif dari karir mereka. Penelitian pada sejumlah karyawan di Belgia menunjukkan ada 21% karyawan yang takut kehilangan pekerjaan karena krisis covid-19 dan ada 14% yang khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat (Baert et al., 2020). Konsekuensi nyata dari krisis Covid-19 dapat diidentifikasi sebagai tujuh serangan panik pada dunia kerja: pengangguran jangka panjang; pengangguran jangka pendek; tidak ada promosi kenaikan jabatan; karir memburuk; pengurangan gaji pegawai; menurunnya motivasi diri individu; sulitnya menemukan pekerjaan yang menarik dan potensial (Baert et al., 2020).

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan di Indonesia ada sekitar 2,8 juta pekerja yang terkena imbas langsung dari krisis pandemi Covid-19, yang terdiri dari 1,7 juta pekerja formal harus dirumahkan dan 749,4 ribu di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Pandemi covid-19 menyebabkan 15,6% pekerja di Indonesia terkena PHK, bahkan 13,8% tidak mendapatkan pesangon (uang ganti rugi atas PHK). Pekerja ter-PHK ini sebagian besar adalah pekerja usia muda dengan rentang usia 15-24 tahun. Hal ini terlihat bahwa kelompok usia muda merupakan kelompok paling rentan terkena PHK sehingga perlu mendapat perhatian khusus (Ngadi et al., 2020). Data penelitian ILO pada 1.112 buruh/karyawan/pegawai menunjukkan terjadinya PHK yang sangat besar pada pekerja usia 15-24 tahun yaitu sekitar 34,5% (ILO-OECD, 2020).

*International Labour Organization* (ILO) telah memprediksi bahwa 1 dari 6 pekerja muda rentan kehilangan pekerjaan pada masa pandemi covid-19. Lebih lanjut, diperkirakan terjadi penurunan jam kerja hingga 23% pada seluruh pekerja muda (ILO, 2020). Menurut Direktur Eksekutif CORE Indonesia Mohammad Faisal yang dikutip dari surat kabar CNN Indonesia (2021) mengatakan bahwa tingkat pengangguran muda Indonesia menjadi yang tertinggi se-Asia Tenggara. Hal ini terlihat pada proporsi pengangguran berusia muda di Indonesia hampir menyentuh angka 20% pada 2020. Sementara negara lain seperti Filipina, Thailand, Vietnam, Singapura, dan Malaysia masih berada di bawah 15%. Hal tersebut juga tergambar dari data tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang menunjukkan persentase penganggur muda didominasi oleh mereka yang berpendidikan menengah ke atas.

### Adaptabilitas Karir Selama Masa Pandemi

Adaptabilitas karir merupakan salah satu konsep pada teori konstruksi karir yang dikembangkan oleh Savickas (2005). Ia mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi dalam mempersiapkan karir dan berperan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 2005). Jika kondisi terprediksi saja mengharuskan individu untuk mempersiapkan diri, apalagi dengan kondisi yang tidak terprediksi seperti pandemi Covid-19, sehingga mengubah berbagai sektor bidang kehidupan dan memaksa individu untuk beradaptasi dengan kondisi yang ada, termasuk pada dunia karir. Misalnya di dalam dunia pendidikan individu harus mempersiapkan diri dan berperan aktif dalam pendidikannya agar sesuai dengan karir yang ingin dicapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa adaptabilitas karir bukan dunia kerja saja, melainkan juga di berbagai rentang kehidupan lainnya termasuk pendidikan (Mardiyati & Yuniawati, 2015).

Hakikat adaptabilitas karir menurut Super (2001) yang dikutip oleh Brown & Lent (2013) adalah kesiapan yang dimiliki individu dalam mengatasi perubahan pekerjaan dan situasi kerja. Menurut Dikutip Rottinghaus, Day, dan Borgen yang dikutip oleh Creed (2009) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kecenderungan yang mempengaruhi individu dalam melihat kemampuan dirinya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan karir, terutama mengenai hal-hal yang tidak terduga. Beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir diantaranya: (1) *Social support*; (2) Pengalaman kerja yang mempengaruhi individu dalam mendapatkan informasi tambahan melalui pengalaman kerja yang mereka miliki (Hirschi, 2009); (3) *Life satisfaction* (Konstam et al., 2015) dan (4) Institusi pendidikan/ lingkungan belajar berpengaruh dalam membantu mahasiswa mengambil keputusan karirnya, Tian & Fan yang di kutip oleh (Giffari & Suhariadi, 2012).

Proses terjadinya adaptabilitas karir menurut Creed et al., (2009) dibagi lima, (1) *Career planning*; (2) *Self exploration*; (3) *Environment-career exploration*; (4) *Decision making*; dan (5) *Self regulation*. Ada 4 dimensi adaptabilitas karir menurut Savickas Brown & Lent (2013) yaitu kepedulian mengembangkan sikap positif dan optimis ke masa depan (*concern*), pengendalian dengan menekankan sikap tegas terhadap pilihan dari suatu situasi

dan keputusan (*control*), keingintahuan memperluas, menjajaki peluang dan kemungkinan sosial (*curiosity*), dan keyakinan pada diri dan kemampuan untuk mencapai tujuan karir (*confidence*).

Selain itu, Savickas & Porfeli (2012) juga menyebutkan bahwa individu yang memiliki adaptabilitas yang baik menunjukkan empat dimensi adaptabilitas karir, yaitu: (1) *Concern for the future*, fokus dengan mempersiapkan apa yang akan terjadi pada karirnya di masa depan; (2) *Control over personal success factors*, membentuk diri sendiri dan lingkungan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan seperti disiplin diri, usaha, dan ketekunan; (3) *Curiosity about possible future roles*, membayangkan diri sendiri berada pada situasi yang berbeda di masa depan; dan (4) *Confidence and self-belief about being in a new role*, menyusun tujuan yang realistis dan mencari cara menanggulangi rintangan di masa depan.

Penelitian mengenai adaptabilitas karir mahasiswa membuktikan bahwa adaptabilitas karir dapat meningkatkan kepuasan akademik dan prestasi akademik (Ramdhani et al., 2019). Pada tingkatan yang paling tinggi dimensi adaptabilitas karir menggambarkan sumber dan strategi adaptabilitas umum yang dipakai individu untuk mengelola tugas-tugas penting, transisi, pengalaman-pengalaman trauma yang dialami individu seiring proses pembangunan karier individu (Fatmawiyati, 2019).

Transisi dan krisis global pada masa pandemi Covid-19 menyebabkan kemampuan beradaptasi karir menjadi keterampilan penting dalam dunia kerja karena terjadi perubahan pekerjaan yang tidak terduga, keputusan PHK dan cuti dari pekerjaan (Lee et al., 2021). Maka dari itu dengan adaptabilitas karir membantu individu melihat kemungkinan, memanfaatkan perubahan danantisipasi pada ketidakpastian yang dapat diperkirakan (Rudolph & Lavigne, 2016). Karena hal tersebut masa transisi bukanlah hal yang mudah bagi setiap individu untuk dapat beradaptasi dengan cepat baik gaya hidup, keterampilan baru, dan karakter positif. Maka dari itu individu perlu beradaptasi dengan konteks baru, interaksi baru dan menetapkan strategi pertahanan untuk mengelola tuntutan yang baru (Effendy & Widianinganti, 2020).

Hal tersebut karena lingkungan karir pada dunia modern sangatlah dinamis, penuh gejolak dan stress. Masa pandemi Covid-19 ini merupakan situasi yang menyebabkan banyak

orang mengalami keterpurukan karir. Hal-hal yang dapat dilakukan dalam menghadapi permasalahan selama masa pandemic yaitu mengembangkan kemampuan adaptasi karir dan resiliensi karir (Ramdhani & Kiswanto, 2020).

### **Transisi Perkuliahan ke Dunia Kerja**

Pendidikan dan dunia kerja adalah dua hal yang tidak terlepas dalam transisi pemuda. Menurut France yang dikutip oleh Sutopo & Meiji (2014) mengatakan bahwa pendidikan yang tinggi membuka lebar harapan seseorang untuk memperoleh karir yang lebih baik. Namun di era modernisasi seperti saat ini semakin sulit untuk memperoleh karir. Furlong dan Cartmel yang dikutip oleh Sutopo (2013) menyebutkan ada tiga fase transisi yang dialami pemuda, yaitu *school to work transition*, *domestic transition* dan *housing transition*.

Transisi perkuliahan menuju dunia kerja adalah salah satu fase terpenting dalam hidup individu, sebagai tanda yang menunjukkan kedewasaan. Furlong & Cartmel yang dikutip oleh Sutopo & Meiji (2017) mengatakan pemuda mengalami banyak hal dalam dinamika kehidupannya, mereka berusaha untuk mewujudkan tujuan selama masa transisi. Wyn dan White (1998) memaparkan terdapat tiga aspek mengenai transisi yaitu transisi menuju sekolah, dunia kerja dan keluarga. Tahap awal transisi adalah ketika pemuda menjalankan pendidikan yang lebih tinggi. Lalu mulai menjalankan aktivitasnya sebagai mahasiswa, mulai dari belajar sesuai jurusan yang diambil, bergaul dengan teman sebaya dan mengikuti organisasi baik di dalam maupun di luar kampus. Para pemuda mulai mempersiapkan diri untuk menyelesaikan tugas akhir. Bayangan akan masa depan yang tidak pasti mengharuskan mereka beradaptasi dan mempersiapkannya. Pada era modernisasi lanjut, terdapat “krisis” akibat perubahan sosial yang cepat, baik itu secara kultural maupun struktural oleh sebab itu individu harus mempersiapkan diri untuk menghadapi risiko tidak terduga yang akan muncul (France, 2007). Perencanaan karir yang dilakukan mahasiswa, menunjukkan mereka menyadari adanya ketidakpastian yang akan mereka hadapi di masa depan berkaitan dengan karir (Beck & Beck-gernsheim, 2012).

Tahap selanjutnya yaitu ketika individu masuk ke dalam masa transisi setelah lulus sekolah atau kuliah dan diteruskan dengan mencari pekerjaan. Dalam konteks neoliberal saat ini kondisi lapangan pekerjaan semakin

sempit. Keberhasilan seseorang dalam menempuh pendidikan tinggi secara ideal seharusnya mampu membantu mereka mendapatkan pekerjaan. Namun adanya tekanan pasar global pada lapangan kerja juga dialami lulusan baru, ada tiga permasalahan utama yang dihadapi dalam karirnya (France, 2007) yaitu : Pertama, pendidikan yang mudah didapatkan dan persaingan ketat dalam dunia kerja, sehingga individu harus memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi. Kedua, pasar kerja yang pasif dengan kesempatan terbatas bagi individu untuk memperoleh penghasilan. Ketiga, berdirinya pusat pelatihan kerja yang dilaksanakan pemerintah sebagai cara mengatasi pengangguran dan keterbatasan kemampuan individu. Permasalahan-permasalahan inilah yang harus dihadapi individu, agar siap dalam menghadapi transisi ke dunia kerja.

## **METODE**

### **Partisipan dan Prosedur Penelitian**

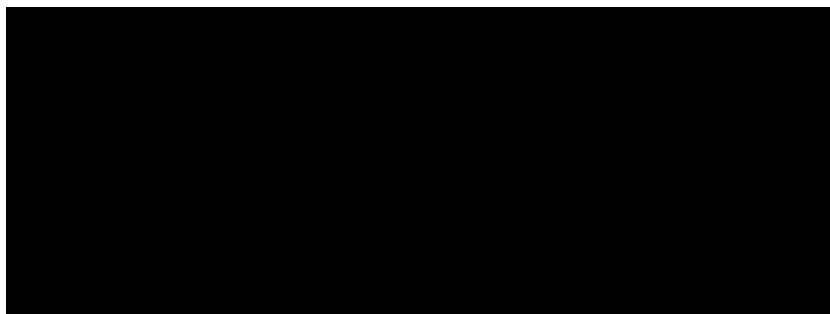
Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Universitas Negeri Jakarta pada semester 6, 7, dan 8 yang berjumlah 147 orang mahasiswa diantaranya 28 mahasiswa laki-laki & 117 mahasiswa perempuan yang diperoleh menggunakan teknik sampling *snowball* yang disebarluaskan secara daring melalui *broadcast* ke grup-grup *WhatsApp* dan *Instagram*. Menurut Super yang dikutip oleh Savickas (2012) mengatakan pada usia 20 tahun seseorang mulai menstabilkan, mengkonsolidasikan, dan berada pada posisi kerja yang sesuai dengan bidangnya, lalu tiga tugas perkembangan ini membutuhkan perilaku koping yang sejalan. Kemantapan dalam pekerjaan tentu dipengaruhi oleh tingkat adaptasi seseorang pada budaya komunitas dan kualitas kerja yang baik. Individu para rentang usia 22-24 tahun termasuk ke dalam tahap *trial commitment* atau setara dengan mahasiswa tingkat akhir yang paling berpotensi terjun langsung pada dunia kerja, maka dari itu mahasiswa akan merencanakannya dengan matang untuk menuju puncak karir (Widyatama & Aslamawati, 2015). Hal ini menguatkan bahwa mahasiswa semester tinggi sudah mampu memilih arah karir yang sesuai pendidikannya (Violina, 2017).

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah instrumen adaptabilitas karir yang diadaptasi dari *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh

(Savickas & Porfeli, 2012). Skala ini terdiri dari 24 item yang dibagi berdasarkan 4 dimensi utama yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Skala yang digunakan untuk mengukur adaptabilitas karir ini terdiri atas 5 poin skala Likert, yaitu 5 =

amat sangat kuat (*strongest*), 4 = sangat kuat (*very strong*), 3 = kuat (*strong*), 2 = agak kuat (*somewhat strong*) dan 1 tidak kuat (*not strong*). Berikut kisi-kisi instrumen adaptabilitas karir.

Tabel 1. Kisi-kisi instrumen *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS)



Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif (yaitu rata-rata, frekuensi, persentase, dan standar deviasi). Teknik analisa yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran dengan menggunakan statistik deskriptif dan simpangan baku (standar deviasi). Peneliti menggunakan teknik statistik melalui program SPSS. Analisa statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum (Gunawan, 2013). Simpangan baku (standar deviasi) untuk mencari nilai rata-rata untuk masing-masing hasil pengukuran. Pedoman penskoran *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yaitu :

#### 1) Penskoran

Penskoran *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Savickas & Porfeli, 2012) ketika menyusun instrumen tersebut yaitu menggunakan skala Likert dengan memberikan nilai 5 = amat sangat kuat (*strongest*), 4 = sangat kuat (*very strong*), 3 = kuat (*strong*), 2 = agak kuat (*somewhat strong*) dan 1 tidak kuat (*not strong*), sehingga untuk 24 pernyataan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) skor tertinggi (maksimum) yang didapatkan adalah 120 dan skor terendah (skor minimum) adalah 24.

#### 2) Pengelompokan Skor

Gambaran adaptabilitas karir dapat diketahui dengan pengelompokan skor, dimana skor maksimum adalah 120, hal tersebut menunjukkan adaptabilitas karir yang tinggi. Sedangkan untuk skor minimum yang dapat diperoleh responden adalah 24, 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 (Sufren & Natanael, 2014). Data yang telah terkumpul kemudian dibagi ke dalam dua kategori yaitu adaptif dan maladaptif (tidak adaptif).

Tabel 2. Rumus Perhitungan Kategorisasi & Interval

	Rumus	K
Rendah	$X < M - 1SD$	$\leq 84$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$	85-107
Tinggi	$M + 1SD < X$	$\geq 108$

Berdasarkan data yang diperoleh dari 145 responden, peneliti menggolongkannya menjadi 3 kategori yaitu kategori rendah  $\leq 84$ , lalu sedang di interval 85-107, sedangkan kategori tinggi di angka  $\geq 108$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa UNJ berada pada kategori sedang, hal ini terlihat pada tabel 3 yang dianalisis dengan SPSS versi 25.

Tabel 3. Hasil Analisis SPSS

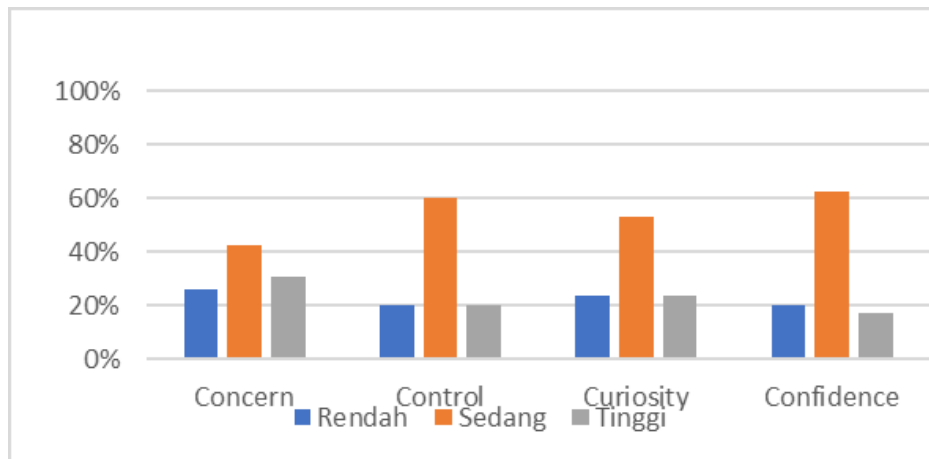
Statistics		
VAR00026		
N	Valid	145
	Missing	0
Mean		96.1448
Median		96.0000
Std. Deviation		12.34345
Percentiles	25	88.5000
	50	96.0000
	75	104.5000

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3, diketahui bahwa skor rata-rata adalah 96.1448, lalu median 96.00, dengan standar deviasi 12.34. Data ini juga menunjukkan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa UNJ yang dapat dikategorikan menjadi tiga yakni kategori tinggi, sedang dan rendah.

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 karir serta terlibat dalam tugas pengembangan kejuruan dan menegosiasikan transisi pekerjaan

**Tabel 4.** Gambaran Adaptabilitas Karir Berdasarkan Kategorisasi Adaptabilitas Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	RENDAH	23	15.8	15.9
	SEDANG	94	64.4	64.8
	TINGGI	28	19.2	19.3
	Total	145	99.3	100.0
Missing	System	1	.7	
Total		146	100.0	



**Grafik 1.** Gambaran adaptabilitas karir berdasarkan kategori dan dimensi

Dari kategori yang sudah dirumuskan pada tabel 4, diperoleh hasil bahwa sebanyak 23 responden (15.9%) berada pada kategori rendah, lalu 94 responden (64.8%) kategori sedang, kemudian 28 responden (19.3%) pada kategori tinggi. Selain itu, dari tabel ini juga dapat diketahui bahwa 64.8% responden berada pada kategori sedang, itu artinya mahasiswa UNJ termasuk ke dalam kategori adaptif, atau dengan kata lain memiliki adaptabilitas karir yang sedang (cukup baik).

Secara umum, gambaran adaptabilitas karir sedang pada mahasiswa UNJ 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

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.

Pada Grafik 1, diperoleh hasil pengukuran dari tiap dimensi adaptabilitas karir, diantaranya yaitu dimensi *concern* terdapat 38 mahasiswa (26,2%) memiliki adaptabilitas karir yang rendah, lalu pada kategori sedang ada 62 mahasiswa (42,8%), dan pada kategori tinggi ada 45 mahasiswa (31%). Lalu pada dimensi *control* terdapat 29 mahasiswa (20%) pada kategori rendah, lalu 87 mahasiswa (60%) pada kategori sedang, dan 29 mahasiswa (20%) lainnya pada kategori tinggi. Kemudian pada dimensi *curiosity* ada 34 mahasiswa (23,4%) pada kategori rendah, lalu 77 mahasiswa (53,1%) kategori sedang, dan kategori tinggi ada 34 mahasiswa (23,4%). Pada dimensi terakhir yaitu *confidence* ada 29 mahasiswa (20%) kategori rendah, 91 mahasiswa (62,8%) kategori sedang, dan 25 mahasiswa (17,2%) kategori tinggi.

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* 26.2%, lalu *curiosity* sebesar 23.4%, kemudian diikuti oleh 2 lainnya yaitu dimensi *control* dan *confidence* yang memiliki persentase sama besar yaitu 20%. Lalu pada responden dengan kategori sedang, ditemukan bahwa dimensi *confidence* merupakan dimensi yang paling banyak dimiliki responden dengan persentase 62.8%, lalu diikuti oleh dimensi *control* sebesar 60%, kemudian dimensi yang ketiga yaitu *curiosity* sebesar 53.1%, dan yang terakhir adalah dimensi *concern* sebesar 42.8%. Berbeda halnya dengan 2 kategori lainnya, pada responden dengan kategori tinggi dimensi yang tertinggi yang dimiliki adalah dimensi *concern* sebesar 31%, lalu *curiosity* 23.4%, *control* 20%, dan *confidence* 17.2%.

Dari penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa pada responden dengan adaptabilitas karir rendah mengalami kesulitan pada dimensi *control* dan *confidence* yang berjumlah sama yaitu 20%. Sedangkan pada kategori sedang terlihat bahwa dimensi *concern* merupakan dimensi yang paling rendah, dan perbedaannya cukup jauh dengan ketiga dimensi lainnya yang mencapai lebih dari 50%. Kemudian, pada kategori tinggi, dimensi yang paling kecil persentasenya adalah *confidence* sebesar 17.2%.

Hasil temuan kami pada mahasiswa Universitas Negeri Jakarta semester akhir (6,7, dan 8) menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir berada pada kategori sedang, dimana dimensi terendahnya adalah dimensi *concern* yang memperoleh persentase 42,8%, berbeda dengan 3 dimensi lainnya yang masing-masing memiliki selisih yang tidak jauh dan memperoleh persentase *curiosity* (53,1%), *control* (60%), dan *confidence* (62,8%). Adanya ketidakseimbangan pada empat dimensi kemampuan adaptabilitas karir dapat menimbulkan beberapa masalah yang didiagnosis oleh konselor karir sebagai ketidakpedulian, keraguan, ketidakrealisme, dan hambatan (Savickas, 2013).

## 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, 2005). Masa transisi pada tatanan dunia baru karena pandemi Covid-19 tidak mudah bagi banyak orang karena harus beradaptasi dengan cepat, baik gaya hidup, keterampilan-keterampilan baru, karakter positif. Selama krisis global seperti pandemi covid-19, kemampuan beradaptasi karier dapat dianggap sebagai keterampilan penting di tempat kerja, sebagai keterampilan yang signifikan perubahan ekonomi mendorong perubahan pekerjaan yang tidak disengaja, PHK, dan cuti (Lee et al., 2021).

Menurut Savickas (2013) teori konstruksi karir mengidentifikasi ada tiga tantangan sosial utama yang mendorong perubahan karir individu yaitu tugas pengembangan kejuruan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja. Kondisi pandemi Covid-19 merupakan bukti nyata yang menggambarkan trauma kerja yang tidak dapat diprediksi atau tidak diinginkan. Kemampuan adaptabilitas karir memiliki empat dimensi yang seharusnya berkembang secara berimbang pada individu, namun kenyataannya dimensi tersebut tidak sepenuhnya berjalan seimbang. Hal ini menyebabkan timbulkan fiksasi (berhentinya perkembangan suatu bagian dari diri individu) dan regresi (proses individu kembali ke tahap perkembangan sebelumnya, dimana seseorang merasa paling nyaman) pada salah satu dimensi atau lebih.



Hasil temuan kami pada mahasiswa Universitas Negeri Jakarta semester 6,7 dan 8 menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir berada pada kategori sedang. Hal tersebut dilihat dari banyaknya jumlah persentase pada setiap dimensi. Dimensi *confidence* merupakan yang tertinggi, diikuti dimensi *control* (60%); *curiosity* (53,1%); terakhir *concern* merupakan dimensi terendah dengan persentase (42,8%). Ketidakeimbangan 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, 2013).

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

Individu perlu memiliki dimensi *confidence* untuk bertindak sesuai minat mereka (Savickas, 2013). Tingginya dimensi ini disebabkan oleh kepercayaan diri yang tinggi pada mahasiswa karena merasa memiliki skill 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, (France, 2007). 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, pengalaman dikucilkan dan trauma akibat krisis pandemi covid-19 juga dapat menyebabkan individu merasa sulit untuk percaya diri dalam melakukan aktivitas tertentu dan akibatnya menjadi kurang tertarik pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan pada aktivitas tersebut (Savickas, 2013).

Kemudian, pada dimensi tertinggi ke dua yaitu 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. Menurut Fitzsimmons & Finkel yang dikutip oleh Savickas (2013) 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, 2013).

Pada dimensi *curiosity*, dari rasa pengendalian diri muncul keinginan untuk mencari tahu jenis pekerjaan yang kongruen. Individu sudah memiliki keingintahuan terhadap karir namun masih kurang dalam mencari tahu terkait prospek pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pada program studi yang dijalani, masih kurang spesifik dalam mencari peluang untuk menjadi pribadi yang matang dalam karir, dan berada pada semester akhir seringkali menjadi alasan mahasiswa semester atas (6,7, dan seterusnya) untuk mengurangi keterlibatan diri dalam kegiatan organisasi di dalam maupun di luar kampus, 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 pada temuan kami. 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. Keadaan ini bisa terjadi karena kurangnya sikap yang terencana dan keyakinan pada kontinuitas dalam mendorong individu untuk terlibat pada suatu aktivitas.

Temuan kami memiliki hasil serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani, Budi Amin dan Budiman (2018) yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karir dewasa awal pada 65 mahasiswa pendidikan manajemen bisnis berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 152,5. Hal ini dikarenakan responden kami berada pada rentang usia yang sama yaitu fase dewasa awal dimana tugas perkembangannya berada pada tingkat yang sama. Sebagai seorang dewasa muda seringkali

mahasiswa dihadapkan dengan keadaan dunia yang tidak stabil dan ketidakpastian yang melekat dalam tahap perkembangan dewasa muda (Del Corso, 2017). Ketidakstabilan dan ketidakpastian ini nyata terjadi sekarang mengingat kondisi pandemi Covid-19 yang masih terus berlangsung, menyebabkan individu dewasa awal mengalami guncangan luar biasa pada karirnya. Konsekuensi nyata dari krisis Covid-19 dapat diidentifikasi sebagai tujuh guncangan pada dunia kerja: pengangguran jangka panjang, pengangguran jangka pendek, tidak ada promosi kenaikan jabatan, karir memburuk, pengurangan gaji pegawai, menurunnya motivasi diri individu, dan sulitnya menemukan pekerjaan yang menarik dan potensial (Baert et al., 2020).

Namun berbeda dengan penelitian Sisca dan Gunawan (2015) yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karir pada remaja usia 15-18 tahun di jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) wilayah DKI Jakarta memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi pada semua dimensi, terutama pada dimensi *concern* (kepedulian karir) dengan rerata skor sebesar (22,28). Dimensi *concern* melihat bahwa seseorang mempunyai perencanaan karier dalam hidupnya. Hal ini menunjukkan bahwa para remaja sudah mampu membuat rencana yang matang dalam kariernya. Sedangkan pada temuan penelitian kami kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata (96,1448) dimana dimensi terendahnya justru pada dimensi *concern*.

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, 2013).

Penelitian ini menjadi temuan penting bagi dunia pendidikan dan pekerjaan serta karir,

karena melihat begitu kompleks konsekuensi yang harus ditanggung oleh semua pihak, ini mengindikasikan bahwa ada atau tidaknya krisis pandemi covid-19 tidak akan mengurangi 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, 2013). 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.

## SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian mengenai tingkat adaptabilitas karir terhadap mahasiswa semester 6,7,8 Universitas Negeri Jakarta selama masa pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa adaptabilitas mahasiswa berada pada kategori sedang dengan tingkat tertinggi adaptasi pada dimensi *confidence* (kepercayaan), diikuti oleh dimensi *control* (kendali), *curiosity* (rasa ingin tahu) dan terakhir dimensi terendah yaitu *concern* (perhatian). Penelitian ini menjadi temuan penting bagi dunia pendidikan dan pekerjaan serta karir, kondisi krisis pandemi covid-19 tidak akan mengurangi tuntutan-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.

Untuk studi lebih lanjut, disarankan meneliti lebih mendalam mengenai dampak

pandemi Covid-19 pada bidang karir. Penelitian di masa mendatang diharapkan mampu menambah jumlah responden, membandingkan nya dengan berbagai sektor yang berbeda untuk memperluas jangkauan penelitian. Keterbatasan penelitian ini yaitu kesulitan dalam memperoleh responden karena kuesioner disebarluaskan secara *online* melalui *google form*, sehingga tidak semua responden mengisi. Selain itu, penelitian ini hanya menunjukkan gambaran kemampuan adaptabilitas karier, tidak meneliti lebih dalam mengenai sebab-sebab yang mempengaruhi adaptabilitas karier.

## DAFTAR RUJUKAN

- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119(May), 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Aristovnik, A., Keržič, D., Ravšelj, D., Tomažević, N., & Umek, L. (2020). Impacts of the COVID-19 pandemic on life of higher education students: A global perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1–34. <https://doi.org/10.3390/su12208438>
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). How Do We Think the COVID-19 Crisis Will Affect Our Careers (If Any Remain)? *IZA Discussion Paper*, 13164.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Del Corso J. (2017). Counseling Young Adults to Become Career Adaptable and Career Resilient. In K. Maree (ed). *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, DOI 10.1007/978-3-319-66954-0\_2.
- Effendy, N., & Widianingtanti, L. T. (2020). Peran Meaning dan Personal Growth Initiative (PGI) pada Pandemi Covid-19 (Tatanan Dunia Baru). *Buletin Psikologi*, 28(2), 166. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.60210>
- Ela, M. Z., Shohel, T. A., Shovo, T. E. A., Khan, L., Jahan, N., Hossain, M. T., & Islam, M. N. (2021). Prolonged lockdown and academic uncertainties in Bangladesh: A qualitative investigation during the COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 7(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06263>
- Faisal, M. (2021). Angka Pengangguran Muda RI Tertinggi se-Asia Tenggara (akses 24 Mei 2021). <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210503170819-92-638002/angka-pengangguran-muda-ri-tertinggi-se-asia-tenggara>
- Fatmawiyati, J. (2019). *PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY DAN LEARNING GOAL ORIENTATION TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR SISWA SMK NEGERI "X" MALANG*. Thesis. Surabaya: Universitas Airlangga.
- France, A. (2007). *Understanding youth in late modernity*. New York: Open University Press.
- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2012). Pengaruh Social Support Terhadap Creer Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Dan Organisasi*, 6(4), 64–77. <https://journal.unair.ac.id/JPIO@pengaruh-social-support-terhadap-career-adaptability-pada-mahasiswa-tingkat-akhir-fakultas-psikologi-universitas-airlangga-article-12547-media-50-category-10.html>
- Gunawan, W. (2013). *Pengaruh sumber-sumber efikasi diri dan efikasi diri pengambilan keputusan karier terhadap adaptabilitas karier remaja (Tesis tidak dipublikasi)*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power

- and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- ILO-OECD. (2020). *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes*.
- ILO. (2020). Pemantauan ILO Edisi ke-2 : COVID-19 dan Dunia Kerja. Estimasi dan Analisis Terbaru. *International Labour Organization, April*, 1–12.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463–477. <https://doi.org/10.1177/0894845315575151>
- Lee, P. C., Xu, S. (Tracy), & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94(January), 102875. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Mardiyati, B., & Yuniawati, R. (2015). Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau Dari Jenis Sekolah (Sma Dan Smk). *Empathy : Jurnal Fakultas Psikologi*, 3(1), 31–41.
- Ngadi, N., Meliana, R., & Purba, Y. A. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Phk Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 29(2), 43. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.576>
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Ramdhani, R. N., & Kiswanto, A. (2020). Urgensi Adaptabilitas dan Resiliensi Karier pada Masa Pandemi. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 4(2), 95-106.
- 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. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling : Putting theory and research to work*.
- 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>
- Sisca, & Gunawan, W. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 111-119.
- Sufren, & Natanael, Y. (2014). Belajar otodidak SPSS Pasti Bisa. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sutopo, O. R. (2013, Juli). Hidup adalah Perjuangan: Strategi Pemuda Yogyakarta dalam Transisi dari Dunia Pendidikan ke Dunia Kerja. *Jurnal Sosiologi MASYARAKAT*, XVIII(2), 161-179.
- Sutopo, O. R., & Meiji, N. H. (2014). TRANSISI PEMUDA DALAM MASYARAKAT RISIKO: ANTARA ASPIRASI, HAMBATAN DAN KETIDAKPASTIAN. *Jurnal Universitas Paramadina*, XI(3), 1164-1186.
- Sutopo, O. R., & Meiji, N. H. (2017). Kapasitas Refleksif Pemuda dalam Transisi Menuju Dunia Kerja. *Jurnal Sosiologi Walisongo*, I(1), 1-16.
- Violina, E. I. (2017). Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Bimbingan Dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 2(2), 72–80. <https://doi.org/10.30870/jpbk.v2i2.3056>
- Widyatama, T., & Aslamawati, Y. (2015). Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas

Psikologi Unisba. *Sosial Dan Humaniora*,  
580–587.

Wyn , J., & White, R. (1998). Youth Agency  
and Social Context. *Journal of Sociology*,  
314-327.