

Studi mengenai Adaptabilitas Karir Mahasiswa

Dhine Pujiastuti*, Stephani Raihana Hamdan

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*dhine.pujiastutii@gmail.com, stephanihamdan@unisba.ac.id

Abstract. Current technological developments are causing various changes in life, one of which is in the field of work. The change in working conditions from on-site to online is one of the unexpected changes that occurred in the field of work. Students need career adaptability so they can face all the definite and unexpected changes that occur in the work environment. This research aims to determine the picture of career adaptability in students. The method used is a descriptive analysis technique with a quantitative approach. Participants consisted of 120 psychology students from the 2016–2021 class at Bandung Islamic University who were taken using purposive sampling techniques. The measuring tool used is the Career Adaptability Scale—Short Form (CAAS-SF) from Maggiori, Rosier, and Savickas (2017), which was adapted by Panjaitan and Sahrah. The results of this research show that students have a high level of career adaptability.

Keywords: *Career Adaptability, Undergraduate Student, College Students, Psychology.*

Abstrak. Perkembangan teknologi yang terjadi saat ini menimbulkan berbagai perubahan dalam hidup, salah satunya di bidang pekerjaan. Perubahan kondisi kerja yang semula on-site menjadi online merupakan salah satu perubahan tidak terduga yang terjadi di bidang pekerjaan. Mahasiswa membutuhkan adaptabilitas karir agar bisa menghadapi segala perubahan pasti maupun tidak terduga yang terjadi di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karir pada mahasiswa. Metode yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif pendekatan kuantitatif. Partisipan terdiri dari 120 orang mahasiswa Psikologi angkatan 2016 – 2021 di Universitas Islam Bandung yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Alat ukur yang digunakan adalah Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF) dari Maggiori, Rosier, dan Savickas (2017) yang diadaptasi oleh Panjaitan dan Sahrah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi.

Kata Kunci: *Adaptabilitas Karir, Mahasiswa, Psikologi.*

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang terjadi saat ini berpusat pada manusia (*human centered*) dengan meletakkan basis teknologi (*technology based*) sehingga teknologi dapat dimanfaatkan oleh manusia untuk menjalankan kehidupan yang lebih baik (Haqqi, Wijayati, 2019). Peran teknologi yang terus dikembangkan dan dimanfaatkan dapat berpengaruh pada angka pengangguran di masa depan. Selain itu, angka pengangguran juga dipengaruhi oleh Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang terjadi di tahun 2020 sehingga terjadi pengurangan jumlah pegawai dan sedikitnya penerimaan pekerjaan baru (Medellu & Fadhilah, 2022). Mahasiswa menjadi salah satu kelompok masyarakat yang harus dipersiapkan dengan baik agar lebih siap bersanding dengan kebutuhan zaman. Sekitar 8.8% pengangguran di Indonesia adalah sarjana (Nabilah & Fadhilah, 2022). Mahasiswa yang baru lulus kurang memikirkan minat, bakat, dan kepribadiannya ketika memilih karir (Lestari & Rahardjo, 2013). Mereka memilih untuk bekerja dalam bidang tertentu karena merasa malu, cemas dan khawatir jika terlalu lama menganggur dan adanya tuntutan dari orang tua (Lestari & Rahardjo, 2013).

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020) menuntut perguruan tinggi untuk dapat merencanakan dan melakukan proses pembelajaran yang baru dan menarik agar mahasiswa dapat mencapai hasil pembelajaran yang terbaik dan relevan dengan aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan. Fakultas Psikologi di Universitas Islam Bandung (UNISBA) memiliki program kemahasiswaan yaitu SKS non-akademik sebagai sumber daya untuk membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri yang bersifat *soft skill* maupun *hard skill*. Namun adanya penyimpangan antara apa yang direncanakan dan kenyataan dimana program SKS non-akademik yang dapat digunakan oleh mahasiswa untuk melakukan eksplorasi karir, mengenal minat, bakat dan nilai-nilai yang ingin dikejar sedangkan pada hasil penelitian Widyatama & Aslamawati (2015) dan Johnny & Yanuvianti (2019) menunjukkan bahwa mahasiswa di UNISBA memiliki kematangan karir yang tidak matang. 54% mahasiswa psikologi UNISBA memiliki kematangan karir yang rendah dengan aspek perencanaan karir (87%) yang paling tinggi dan aspek eksplorasi karir (39%) yang paling rendah (Widyatama & Aslamawati, 2015). 76% mahasiswa Psikologi, Hukum dan Ilmu Komunikasi memiliki kematangan karir yang tidak matang dengan aspek eksplorasi karir yang paling tinggi (56%). Mahasiswa dan sarjana biasanya berada pada rentang usia 19-25 tahun yang termasuk ke dalam tahap perkembangan karir realistik dimana mereka seharusnya sudah mengenal dengan baik mengenai minat, bakat, dan nilai-nilai yang ingin dicapai.

Seseorang harus bisa menyesuaikan diri dalam menghadapi berbagai perubahan karir yang terjadi dengan pasti maupun tidak terduga (Kamila, Surfia & Purwantini, 2023). Savickas (2005) menyatakan bahwa individu harus mempunyai kemampuan yang adaptif untuk menghadapi berbagai perubahan situasi kerja dan permasalahan serta kendala yang akan terjadi dalam situasi kerja. Menurut Hirschi (2009), faktor-faktor adaptabilitas karir diantaranya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, status sosial dan budaya. Hasil wawancara kepada sepuluh mahasiswa Psikologi di UNISBA, satu dari sepuluh mahasiswa menyatakan bahwa alasan ia melakukan eksplorasi karir untuk memenuhi skor SKS non-akademik sedangkan sembilan lainnya melakukan eksplorasi karir karena memiliki kekhawatiran terhadap karirnya sehingga mereka bereksplorasi untuk mendapat banyak pengalaman. Sejalan dengan saran Chong & Leong (2017) bahwa penting untuk mempertimbangkan faktor sosial dan lingkungan seperti sumber daya yang disediakan sekolah atau kesempatan bekerja untuk mendapatkan pandangan yang lebih komprehensif mengenai pengaruh sifat individu dan faktor lingkungan terhadap adaptabilitas karir. Maka dari itu, penelitian ini bermaksud untuk meneliti gambaran adaptabilitas karir pada mahasiswa Psikologi di Universitas Islam Bandung (UNISBA).

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah mahasiswa Psikologi angkatan 2016-2021 yang memiliki pengalaman kerja yang jumlah pastinya tidak diketahui. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 120

mahasiswa. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form* (CAAS-SF) yang disusun oleh Maggiori, Rosier dan Savickas (2017) yang sudah diadaptasi ke dalam versi Indonesia oleh Yoko Jimmy Panjaitan dan Alimatus Sahrah (2023). Alat ukur ini terdiri dari 12 aitem berbentuk skala likert dengan pilihan jawaban tidak kuat (1) hingga paling kuat (5). Hasil uji validitas menggunakan CFA sebesar 0.747 dan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.849 (Panjaitan & Sahrah, 2023).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Deskripsi Kategori Adaptabilitas Karir

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	120	100.0
Total	120	100.0

Tabel 1 menunjukkan bahwa adaptabilitas karir pada seluruh mahasiswa berada pada kategori yang tinggi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Adaptabilitas Karir

	N	Mean	Std. Deviation
Jenis kelamin			
Laki-laki	16	51.8750	4.12916
Perempuan	104	50.8654	5.10103
Lama masa kerja			
1 – 3 bulan	42	64.1190	6.23211
4 – 6 bulan	28	66.8571	6.80258
7 – 12 bulan	18	68.3889	6.33514
>12 bulan	23	70.4783	6.75459
Dimensi			
<i>Concern</i>	120	12.9500	1.64929
<i>Control</i>	120	12.3750	1.75405
<i>Curiosity</i>	120	12.9583	1.60040
<i>Confidence</i>	120	12.7167	1.57279

Hasil statistik deskriptif adaptabilitas karir (Tabel 2) menurut jenis kelamin, laki-laki memiliki nilai *mean* yang lebih tinggi dari perempuan. Berdasarkan lama masa kerja, kelompok mahasiswa yang memiliki pengalaman kerja selama lebih dari 12 bulan memiliki nilai *mean* yang paling tinggi sedangkan kelompok mahasiswa yang memiliki pengalaman kerja selama 1 – 3 bulan memiliki nilai *mean* yang paling rendah. Berdasarkan dimensi, *curiosity* memiliki nilai *mean* yang paling tinggi sedangkan *control* memiliki nilai *mean* yang paling rendah.

Pembahasan

Gambaran adaptabilitas berdasarkan tingkat rendah dan tinggi bahwa semua mahasiswa memiliki adaptabilitas karir tinggi. Artinya, mahasiswa siap menghadapi tugas-tugas dalam peran kerja dan mampu beradaptasi terhadap perubahan yang pasti maupun tidak terduga. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rosulin dan Paramita (2016) bahwa adaptabilitas karir laki-laki cenderung lebih tinggi daripada perempuan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Negru-Subtirica et al. (2015) bahwa adaptabilitas perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2012) menyatakan bahwa masyarakat di Indonesia memandang laki-laki lebih berkuasa dalam peran gender di dunia pekerjaan sehingga peran perempuan di tempat kerja lebih banyak pada posisi di bawah kepemimpinan. Maka, laki-laki akan lebih memperhatikan dan mempersiapkan diri agar dapat mencapai arah karir yang matang sehingga nilai adaptabilitas karirnya lebih tinggi.

Kodrati seorang laki-laki yaitu menjadi pemimpin dan mencari nafkah maka laki-laki akan lebih bersungguh-sungguh dalam memandang karir dan pekerjaan (Hurlock, 1980). Sejalan dengan hasil statistik deskriptif adaptabilitas karir (lihat Tabel 2) bahwa laki-laki memiliki nilai *mean concern* yang paling tinggi tinggi daripada dimensi yang lain. Artinya laki-laki memiliki kepedulian terhadap arah karir masa depan (Guan et al., 2016). Kodrat perempuan yaitu menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui serta masih adanya nilai budaya yang mengekang perempuan untuk mengerjakan tugas rumah tangga sehingga perempuan cenderung memandang pekerjaan untuk mengisi waktu luang sebelum menikah. Sejalan dengan hasil statistik deskriptif adaptabilitas karir (lihat Tabel 2) bahwa perempuan memiliki nilai *mean curiosity* yang paling tinggi. Artinya perempuan cenderung mengeksplorasi berbagai pekerjaan untuk menemukan jati diri dan peluang karir potensial (Guan et al., 2016).

Salah satu faktor adaptabilitas karir adalah pengalaman kerja. Hasil statistik deskriptif adaptabilitas karir berdasarkan lama masa kerja (lihat Tabel 2) menunjukkan semakin lama pengalaman kerja mahasiswa semakin tinggi juga nilai adaptabilitas karirnya. Sejalan dengan pendapat Hirschi (2009) bahwa semakin banyak seseorang mencoba melakukan berbagai pekerjaan semakin banyak juga informasi mengenai pilihan karirnya sehingga ia akan dapat

memperoleh arah karir yang lebih matang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Psikologi angkatan 2016 - 2021 yang memiliki pengalaman kerja di Universitas Islam Bandung memiliki adaptabilitas karir yang tinggi dengan tingkat *curiosity* yang paling tinggi dan tingkat *control* yang paling rendah. Laki-laki memiliki tingkat adaptabilitas karir yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Lamanya masa kerja memiliki kontribusi pada tingkat adaptabilitas karir.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan dapat memilih karakteristik partisipan berdasarkan budaya yang lebih beragam lagi. Kedua, penelitian ini memilih sampel menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga data yang diperoleh tidak bisa digeneralisasikan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik sampling probabilitas agar lebih representatif.

Acknowledge

Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan berkontribusi di dalam proses penyusunan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.
- [2] Haqqi, H., & Wijayati, H. (2019). *Revolusi Industri 4.0 di Tengah Society 5.0: Sebuah Integrasi Ruang, Terobosan Teknologi, dan Transformasi Kehidupan di Era Disruptif*. Yogyakarta: Quadrant.
- [3] 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. [10.1016/j.jvb.2009.01.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002).
- [4] Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Gramedia.
- [5] Johnny, J. O., & Yanuvianti, M. (2019). Studi Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa di Universitas Islam Bandung. *Prosiding Psikologi*, 45-51.
- [6] Kamila, S. N., Surfia, N. H., & Purwantini, L. (2023). The Effect of Hardiness and Optimism on Career Adaptability in College Students. *Social Science Studies*, 3(3), 195-206. <https://doi.org/10.47153/sss33.6132023>.
- [7] Medellu, G. I. R., & Fadhilah, D. N. (2022). Role of Future Time Perspective on Career Adaptability toward Senior Students. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 11(1), 19-28. <http://doi.org/10.21009/JPPP.111.04>
- [8] Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(2), 160-174. <https://doi.org/10.26740/jptt.v9n2.p160-174>
- [9] Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015) Developmental Trajectories and Reciprocal Associations between Career Adaptability and Vocational Identity: A Three-Wave Longitudinal Studi with Adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88.
- [10] Rosulin, R., & Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara Hardiness dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa SMK Kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 5(1), 1-11.
- [11] Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to*

- work. Hoboken, NJ: Wiley.
- [12] Widyatama, T., & Aslamawati, Y. (2015). Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba. *Prosiding Psikologi*, 580-587.
 - [13] P. A. Syafira and I. Hatta, “Pengaruh Self Determination terhadap Work Engagement pada Mahasiswa Its yang Mengikuti Magang,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 69–74, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2106.
 - [14] N. Ghaniyyaturrahmah and T. D. Djamhoer, “Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Perawat RSUD Majalengka,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 93–100, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2752.
 - [15] N. H. Fadila and D. Rosiana, “Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas 12 SMK di Kota Serang,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.