

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran *Career adaptability* (CA) terhadap *fresh graduate* yang belum bekerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan jika *fresh graduate* yang belum bekerja memiliki *career adaptability* yang tinggi. Hal ini memberikan arti jika *fresh graduate* sudah peduli terhadap karirnya ketika mereka sudah lulus dengan memikirkan serta membayangkan untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya, mencari informasi mengenai informasi pekerjaannya tersebut dan sudah mempersiapkan dirinya untuk mengasah kemampuan *soft skill* serta *hard skill* yang harus dikuasai oleh dirinya untuk bersaing serta menambah nilai jual mengenai kemampuan yang dimilikinya dimata perusahaan.

Hasil analisis tambahan dari penelitian ini menunjukkan jika, *career adaptability fresh graduate* yang belum bekerja berdasarkan usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, institusi pendidikan dan status sosial ekonomi menunjukkan *career adaptability* yang tinggi. Namun yang sangat terlihat dari hasil institusi pendidikan menunjukkan jika akreditasi program studi dari akreditasi unggul atau akreditasi A sampai akreditasi C memiliki hasil yang kontras atau tidak beda jauh, sehingga akreditasi program studi tidak mempengaruhi *career adaptability* menjadi rendah. Kemudian dalam faktor institusi berdasarkan masa lulus, mayoritas *fresh graduate* yang lulus selama 5 tahun memiliki *career adaptability* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *fresh graduate* yang lulus 4 tahun. Sehingga dapat disimpulkan jika masa lulus *fresh graduate* yang tidak tepat waktu tidak mempengaruhi *career adaptability* menjadi rendah.

5.2 Diskusi

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan jika *Career adaptability* (CA) terhadap *fresh graduate* yang belum bekerja cenderung tinggi. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang membahas *career adaptability* namun dengan responden mahasiswa, penelitian dari Pujiastuti dan Hamdan (2024) menyatakan jika mahasiswa memiliki *career adaptability* yang tinggi dengan tingkat *control* yang tinggi dan tingkat *curiosity* yang paling rendah. Hal tersebut terjadi, karena terdapat beberapa responden yang tidak begitu memahami serta

mencari tahu mengenai pekerjaan yang ingin dipilih, seperti mencari tahu kualifikasi seperti apa yang diperlukan, *soft skill* dan *hard skill* seperti apa yang harus dikuasai dan mencari tahu pengalaman atau pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang ingin dicapai (Savickas & Porfeli, 2012).

Hasil dari analisis tambahan sesuai dengan faktor-faktor *career adaptability* yaitu usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, pendapatan dan institusi pendidikan menunjukkan hasil kategori tinggi. Seperti faktor usia yang menunjukkan hasil jika usia 24 dalam kategori tinggi. Hal ini dikarenakan usia individu dapat mempengaruhi proses pemikirannya sesuai dengan pembelajaran dari pengalaman, sehingga usia yang semakin tinggi dapat mengembangkan proses berfikirnya (Gunawan, 2014). Kemudian dalam faktor *career adaptability* berdasarkan jenis kelamin memberikan hasil jika wanita menunjukkan hasil lebih tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini dikarenakan wanita lebih mudah untuk mendapatkan informasi dari orang lain dengan cara mendekati dirinya dengan orang lain (Gunawan dan Sisca, 2015).

Hasil analisis berdasarkan faktor *career adaptability* yaitu pengalaman kerja menunjukkan hasil individu yang sama sekali belum mempunyai pengalaman magang/bekerja menunjukkan hasil yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang sudah pernah magang/berkerja, hal ini dikarenakan terdapat beberapa individu yang sudah mempunyai pengalaman namun tidak sesuai dengan minat serta kemampuannya akan mempengaruhi *career adaptability* dalam melakukan eksplorasi karir lebih dalam (Gunawan, 2014). Sehingga beberapa *fresh graduate* yang sudah memiliki pengalaman magang/bekerja mempunyai *carrer adaptability* yang rendah sebab dipengaruhi oleh kemampuannya dalam *soft skill*, *hard skill* maupun pengetahuannya yang sudah dikuasai tidak sesuai dengan pengalaman magang/bekerja yang sudah mereka jalani.

Analisis berdasarkan faktor *career adaptability* status sosial ekonomi yang menunjukkan hasil individu yang memiliki pendapatan 5.000.000 – 10.000.000 memiliki hasil yang lebih tinggi dibandingkan dengan penghasilan <5.000.000 dan >10.000.000, hal tersebut dikarenakan individu yang memiliki pendapatan 5.000.000 – 10.000.000 sudah bisa untuk mendapatkan fasilitas dan relasi yang lebih untuk mengetahui karir yang diinginkannya.

5.3 Saran

Terdapat dua saran yang dapat diberikan oleh peneliti terhadap penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

5.3.1 Saran Metodologis

Penelitian mempunyai saran metodologis berdasarkan hasil penelitian yang dapat dijadikan bahan pertimbangan kepada peneliti selanjutnya. Hasil dari penelitian ini dalam akreditasi program studi dan masa lulus *fresh graduate* terlihat kontras, maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk berfokus terhadap akreditasi program studi dan masa lulus *fresh graduate* agar hasil dari *career adaptability* terlihat perbandingannya.

5.3.2 Saran Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil *career adaptability* yang dimiliki *fresh graduate* yang belum bekerja adalah tinggi. Namun terdapat pula beberapa *fresh graduate* yang belum bekerja masih kurang dalam beberapa dimensi *career adaptability* salah satu contohnya yaitu *curiosity* yang dimana *fresh graduate* seharusnya sudah menggali pekerjaan yang diinginkannya. Sehingga diharapkan kepada program studi yang bersangkutan untuk melakukan sosialisasi kepada *fresh graduate* yang belum memiliki pekerjaan untuk meningkatkan eksplorasinya seperti mengadakan *job fair* agar ketika masuk ke dunia kerja, *fresh graduate* sudah mencari tahu apa saja yang mereka lakukan atau punya untuk dapat bekerja sesuai dengan minat mereka.