



6.83%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 23 JUL 2024, 5:37 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.04% **CHANGED TEXT** 6.78% **QUOTES** 0.43%

Report #22131737

14 22 BAB 1 PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Mahasiswa yang sudah menyelesaikan masa studi, dapat dikatakan sebagai fresh graduates. Lebih lanjut lagi, Nurullaili (dalam Chalid, 2021) menjelaskan jika fresh graduates merupakan salah satu dari bagian pengangguran terdidik. Fresh graduates memiliki tugas setelah menyelesaikan masa studinya, yaitu mempersiapkan diri dalam bentuk skill dan pengetahuannya agar dapat memasuki dunia kerja. Oktaviani & Soetjningsih (2023) menyatakan jika status fresh graduate yang disandang oleh para lulusan yang sudah selesai menempuh pendidikan perguruan tinggi dan belum memiliki pengalaman kerja berlaku sampai 2 tahun. Fresh graduates di Indonesia sedang mendapatkan tantangan berbentuk kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Dikarenakan ketersediaan lapangan pekerjaan di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah fresh graduates yang ada. *Badan Pusat mengeluarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang menunjukkan bahwa jumlah pengangguran terbuka di Indonesia sebanyak 8,43 juta jiwa, serta pengangguran lulusan univesitas sebanyak 7,99% setara dengan 673,49 ribu (Detik.com, 2023). Lebih lanjut, data dari Medcom.id (2022) pada bulan Agustus hanya terdapat 39.842 lowongan pekerjaan yang tersedia. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Ginting (2021), yang mengemukakan bahwa tingginya tingkat pengangguran disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah pelamar pekerjaan dan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Ketidakseimbangan lowongan pekerjaan yang tersedia dengan jumlah fresh graduate ini mempengaruhi kepercayaan diri fresh graduate . Pada penelitian Marbon, et al (2023) terdapat 62 (83,8%) dari 75 fresh graduate yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi, sebab fresh graduate tersebut merasa dirinya memiliki keberanian, tidak merasa minder dan yakin dengan kemampuan diri untuk bersaing dan mendapatkan pekerjaan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) terdapat 225 (70%) dari 325 fresh graduate dan penelitian dari Aulia (2022) terdapat 222 (63,1%) dari 231 responden yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah sebab fresh graduate tersebut masih meragukan dirinya dan merasa tidak siap untuk bersaing mendapatkan pekerjaan. Jika dilihat dari hasil ketiga penelitian sebelumnya, masih banyak fresh graduate yang memiliki kepercayaan diri yang rendah. Fresh graduate dengan tingkat kepercayaan diri yang rendah dikarenakan rasa ragu akan dirinya sendiri dan merasa belum siap untuk bersaing dapat menimbulkan rasa kegelisahan yang berujung rasa cemas yang berlebihan dan dapat menghambat kemampuan dirinya untuk tampil maksimal ketika mencari pekerjaan (Putri, 2020). Menurut Nurjanah (2020) rasa cemas yang muncul pada fresh graduate ketika ingin melamar pekerjaan terjadi karena faktor lingkungan seperti masih banyaknya pengangguran yang terjadi pada alumni universitas, kualifikasi kerja yang menuntut

untuk memiliki pengalaman dan kurangnya dukungan yang didapatkan. Selain faktor lingkungan, Hadi & Zubaidah (2015) menjelaskan jika rasa cemas yang didapat oleh fresh graduate ketika ingin melamar pekerjaan juga disebabkan oleh faktor internal seperti kurangnya soft skill dan hard skill yang dikuasai, kurangnya pengalaman yang dimiliki dan takut untuk mencoba. Sehingga faktor kecemasan yang dihadapi oleh fresh graduate dapat diatasi dengan meningkatkan persiapan kerja sebelum melamar pekerjaan (Nurjanah, 2020). Fresh graduate mencoba untuk meningkatkan kemampuan dirinya dengan mengikuti bootcamp, menurut Biantong dan Krisnandi (2020) bootcamp merupakan pelatihan intensif yang dilakukan secara online yang tidak hanya mempelajari keterampilan secara teori saja namun dengan praktik melalui work integrated learning agar dapat menciptakan fresh graduate yang inovatif serta kompetitif dalam dunia kerja. Bootcamp yang dijalani oleh fresh graduate merupakan bentuk kesiapan fresh graduate untuk bekerja, sebab masih banyak fresh graduate yang belum memiliki kompetensi yang diperlukan untuk perusahaan, sehingga dengan meningkatkan keterampilan dengan mencari informasi dan mengikuti bootcamp sesuai dengan kondisi lowongan pekerjaan yang diminati akan menambah nilainya dimata perusahaan (Humairoh & Pinandito, 2023). Terdapat 1.000 fresh graduate yang mengikuti bootcamp dari dibimbing.id namun terdapat 317 (31,7%) fresh

REPORT #22131737

graduate yang merasa jika bootcamp yang dilakukan dibimbing.id yang diberikan merasa kurang memotivasi dan kurangnya instruksi yang diberikan, sehingga membuat dirinya untuk terus memastikan kembali kegiatan yang akan dilakukan selama bootcamp berlangsung (Fadhilah, 2023). Meningkatnya jumlah fresh graduate yang belum bekerja di Indonesia disebabkan oleh persyaratan lowongan kerja yang berat dan persaingan yang ketat di pasar kerja, banyak lowongan hanya membutuhkan satu kandidat, dengan kualifikasi yang tidak sesuai dengan realitas pekerjaan (Kompas.com, 2023). *Persaingan kerja yang semakin kompetitif, jika tidak adanya kompetensi berupa soft skill dan hard skill akan membuat fresh graduate kesulitan untuk memenangkan pekerjaan. Sehingga dengan adanya soft skill dan hard skill yang dimiliki, dapat membantu fresh graduate untuk menciptakan peluang karirnya. Penjelasan di atas sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 3 orang fresh graduate berinisial M (23 tahun), V (25 tahun) dan Z (23 tahun) yang telah lulus pada tahun 2023 dan 2024 dan ketiga informan tersebut merupakan lulusan Psikologi. Mereka merasa kesulitan ketika ingin melamar pekerjaan dengan kurangnya pengalaman kerja yang mereka miliki. Informan M dan Z mengatakan bahwa ketika mereka melamar pekerjaan, hanya berhasil sampai tahap wawancara dan belum mendapatkan tawaran pekerjaan. Sewaktu proses

REPORT #22131737

wawancara sedang berlangsung M dan Z mengatakan ia melihat 5 calon kandidat lainnya untuk posisi yang sama dan sedang menunggu jadwal wawancara bersama user perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap lowongan kerja sering kali dibanjiri oleh banyaknya pelamar yang saling bersaing untuk mendapatkan posisi yang sama, selain itu minimnya pengalaman mereka menjadi salah satu faktor mereka tidak dapat lanjut (Respati dan Setiawan, 2024). Ketiga informan juga menjelaskan sering mendapati persyaratan lowongan pekerjaan yang tidak masuk akal, contohnya seperti persyaratan lowongan pekerjaan dengan posisi staf HRD yang membutuhkan calon pekerja dengan syarat fresh graduate namun diminta untuk memiliki pengalaman selama 2 tahun. Mereka juga menemukan lowongan pekerjaan sebagai trainer dengan memberikan kualifikasi fresh graduate namun dengan pengalaman selama 1,5 tahun. Nadhifah (2023) menjelaskan bahwa persyaratan kerja tidak masuk akal merupakan salah satu hal yang menyulitkan para fresh graduate untuk mendapatkan pekerjaan. Selain pengalaman, ketiga informan juga merasa kurang dalam soft skill dan hard skill mereka. Kedua informan V dan Z mengatakan jika soft skill yang kurang dari dirinya yaitu communication skill dan problem solving skill . Sedangkan informan M mengatakan jika soft skill yang masih kurang dikuasi oleh dirinya yaitu communication skill dan kerja sama tim. Awodiji dan Magogodi

(2023) menjelaskan bahwa soft skill mencakup berbagai kemampuan nonteknis seperti komunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis. Aryani et al., (2021) soft skill dapat membantu individu dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan pembelajaran dan keberhasilan dalam mengembangkan karir untuk bersaing dalam dunia kerja. Menurut Awodiji dan Magogodi (2023), kemampuan career adaptability menjadi salah satu bagian penting dari soft skill yang perlu dimiliki serta dikembangkan oleh para fresh graduate . Kemampuan career adaptability juga berguna dalam membantu fresh graduate untuk dapat bersaing dengan fresh graduate lainnya pada pasar dunia kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Selain soft skill , fresh graduate juga harus mempunyai hard skill . Kemampuan yang dimiliki individu dalam menguasai teknologi, ilmu pengetahuan, serta keterampilan teknis yang dapat berkaitan dengan bidang pendidikan disebut dengan hard skill (Tegar, 2014). Kemampuan hard skill yang dimiliki oleh fresh graduate akan memberikan manfaat kemampuan dalam menganalisis, wawasan dan pengetahuan yang luas sehingga dapat berfikir secara kritis (Putri, et al., 2023). Sehingga jika fresh graduate tidak memiliki kemampuan hard skill maupun hard skill akan memberikan dampak ketidak tahuan untuk memilih pekerjaan yang ingin dituju, tidak memiliki gambaran mengenai pekerjaan secara



REPORT #22131737

spesifik, kurangnya kepercayaan diri mengenai keterampilan yang dimiliki dan tidak dapat mengatur kepercayaan diri (Cahyadiana, 2020). Ketiga informan menjelaskan kurangnya hard skill yang dimiliki oleh mereka. V menjelaskan jika dirinya sangat kurang dalam menguasai alat test psikologi seperti kraepelin yang masih kurang mengerti mengenai skoring dan menginterpretasi hasil alat test tersebut dan tes kepribadian yang masih kurang ketika menginstruksikannya serta masih kurang dalam menginterpretasi hasil test . Sementara M mengatakan jika hard skill yang kurang dalam dirinya yaitu observasi dan wawancara serta mengolah data. Lebih lanjut, Z mengatakan hard skill yang kurang dalam dirinya yaitu ketika menginterpretasikan hasil alat test psikologi seperti test kepribadian dan skoring. Ketiga informan menceritakan pengalaman mereka semasa kuliah, ketiganya diberikan masa kerja profesi atau magang dari universitas yang mereka tempuh. M mengatakan jika dirinya magang sebagai staf HRD di sebuah perusahaan, namun ketika menjalani masa kerja profesi M tidak mendapatkan tugas yang begitu mendalami ilmu psikologi Ia hanya melakukan tugas menyeleksi CV dari calon kandidat pelamar dan membuat keterampilan untuk beberapa divisi di perusahaan. V dan Z melakukan kerja profesi sebagai asisten psikolog, setelah mereka menjalani masa magang, V dan Z tidak diajari untuk memahami alat test psikologi yaitu tes minat dan tes

REPORT #22131737

sikap belajar, mereka hanya diminta untuk mencatat observasi ketika konseling sedang berlangsung. Hal ini membuat M, V dan Z kurang mengasah hard skill serta soft skill meskipun sudah menjalani kerja profesi. Hal ini sesuai dengan penjelasan Zulfikar (2023) yang menjelaskan pengalaman kerja dan keterampilan kerja yang dibutuhkan kurang cocok menyebabkan tidak tercapainya keterampilan. Tidak semua fresh graduate memiliki keterampilan serta career adaptability yang rendah, wawancara dengan 3 informan lain yang merupakan fresh graduate tetapi sudah bekerja yaitu A (22 tahun), L (23 tahun) fresh graduate kelulusan tahun 2023 dan R (23 tahun) fresh graduate kelulusan tahun 2024 yang juga merupakan lulusan dari psikologi. Para ketiga informan menjelaskan jika mereka sudah mempunyai pengalaman sebelumnya. A dan L mengatakan jika mereka melakukan magang selama 3 bulan dengan posisi staff HRD ketika sedang mengikuti masa kerja profesi yang diberikan oleh universitasnya dan ketika sedang libur perkuliahan A dan L mencoba magang sebagai staff HRD juga di perusahaan yang sama. Sementara R mengatakan jika dirinya mengikuti magang selama 6 bulan sebagai asisten psikolog ketika sedang menjalani masa perkuliahan. Ketiga ditanya mengenai soft skill dan hard skill yang mereka miliki, ketiga informan mengatakan jika soft skill mereka yaitu communication skill , problem solving dan kerja

REPORT #22131737

sama tim semakin bertambah, sementara hard skill yang dimiliki oleh A dan L yaitu skoring, observasi dan wawancara, instruksi dan alat test psikologi. Lebih lanjut lagi, R mengatakan jika hard skill yang bertambah dan terasah ketika sudah menjalani magang yaitu skoring, instruksi dan alat test psikologi, serta observasi. Hasil wawancara di atas mengenai perbedaan soft skill, hard skill dan pengalaman seharusnya sudah mereka asah dan capai ketika sedang menjalani masa kuliah, bukan ketika sudah lulus dari universitas. Sebab, hal tersebut merupakan bentuk kepedulian mereka terhadap karir. Hal ini dapat dilihat dari informan A, L dan R yang tidak hanya magang ketika masa kerja profesi atau magang yang diberikan oleh universitasnya saja tetapi mereka mencoba untuk mengasah keterampilannya dengan mengikuti magang sewaktu libur kuliah dan sewaktu kuliah. Sementara informan M, V dan Z hanya mengasah keterampilannya sewaktu kerja profesi yang diberikan oleh universitasnya saja dan tidak mencoba mengikuti magang ketika berkuliah maupun sedang libur kuliah. Bentuk kepedulian mereka seperti sudah membayangkan atau melihat kemungkinan terhadap karir yang ingin mereka tuju, menggali informasi mengenai pekerjaan yang sudah mereka tuju dengan mencari tahu soft skill dan hard skill yang diperlukan seperti apa, mengontrol dirinya ketika menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan karirnya, dan menunjukkan keyakinan atas dirinya

jika ia mampu untuk mencapai pekerjaan tersebut dengan soft skill dan hard skill serta mau untuk mencobanya dalam bentuk magang. Penjelasan dari bentuk kepedulian terhadap karir itu dinamakan dengan career adaptability . Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan jika career adaptability menggambarkan individu dalam menyelesaikan masalah seperti menghadapi masa transisi lulus dari perkuliahan menuju dunia kerja, transisi pekerjaan, dan trauma kerja. Lebih lanjut lagi Nurrokhmah dan Kuncoro (2021) menekankan pentingnya career adaptability bagi fresh graduates untuk merencanakan karir, meningkatkan peluang pekerjaan, dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Pada saat menganggur, mereka dapat berlatih untuk bisa memahami kompetensi diri, merencanakan dan menentukan karirnya serta meningkatkan kemungkinan dalam mendapat pekerjaan sesuai dengan keinginan individu itu sendiri. Dampak yang akan diberikan jika career adaptability menjadi rendah ketika sedang menjalani masa kuliah sampai lulus yaitu career adaptability yang dimiliki oleh fresh graduate akan rendah dan dapat mempengaruhi sumber daya manusia, sebab perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bersaing (Suranto & Rojuniah, 2024). Selain itu, terdapat enam faktor yang mempengaruhi career adaptability . 3 4 6 8 9 12 13 17 Jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan serta status sosial ekonomi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi career adaptability (Savickas dan Porfeli, 2012). Fresh graduate yang sering kali memiliki sedikit pengalaman kerja, cenderung akan menghadapi tantangan dalam mengembangkan kemampuan career adaptability karena kurangnya pengalaman yang dapat membentuk kemampuan tersebut dan mereka tidak dapat bersaing dengan fresh graduate lainnya. Sehingga diperlukannya pengalaman kerja agar career adaptability menjadi naik. Penelitian mengenai career adaptability telah dilakukan oleh peneliti lainnya dengan subjek yang beragam seperti penelitian career adaptability dengan subjek siswa SMA atau SMK, mahasiswa dan karyawan. Penelitian career adaptability memang sudah banyak dilakukan, namun peneliti-peneliti

sebelumnya tidak menggali career adaptability secara keseluruhan namun menggabungkannya dengan variabel lain. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sulistiani dan Rahmanja (2021) menghubungkannya dengan optimism terhadap mahasiswa dengan 157 responden, dengan hasil career adaptability yang tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, Djudiyah, dan Syakarofath (2023) menghubungkannya dengan work engagement terhadap karyawan milenial sebanyak 400 responden dengan hasil career adaptability yang tinggi. Lebih lanjut lagi, penelitian yang dilakukan oleh Rahma, Priyatama, dan Kusumawati (2023) menghubungkan career adaptability dengan self perceived employability terhadap mahasiswa yang sedang magang sebanyak 83 responden, dengan hasil career adaptability yang tinggi. Career adaptability sebelumnya belum ada yang berfokus kepada subjek fresh graduate yang belum bekerja, sehingga peneliti memutuskan untuk melibatkan "Gambaran Career Adaptability pada Fresh Graduates yang Belum Bekerja". Lebih lanjut, masih belum diketahui career adaptability yang dimiliki oleh fresh graduate tinggi atau rendah. Selain itu, career adaptability pada fresh graduates sangat penting dilakukan karena memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana kemampuan ini dapat membantu para lulusan baru dalam mengatasi tantangan pengangguran dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Dengan meningkatnya persaingan di pasar kerja dan keterbatasan pengalaman kerja fresh graduate, career adaptability menjadi kunci untuk mempersiapkan mereka secara efektif dalam menghadapi transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi dalam mengembangkan soft skill dan hard skill yang esensial, tetapi fresh graduate yang tidak mendapatkan kerja akan membuat valuenya semakin turun dimata perusahaan serta akan menambah jumlah pengangguran yang tidak dapat teratasi sehingga menurunkan sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Penelitian Permasalahan yang ingin diteliti yaitu "Bagaimana gambaran career adaptability fresh graduate ketika memasuki dunia pekerjaan

11 18 1.3 Tujuan Penelitian Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

gambaran career adaptability terhadap fresh graduate ketika ingin memasuki dunia kerja.

11 18 1.4 Manfaat Penelitian 1.4 1 Manfaat Teoretis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat sebagai referensi ilmiah terhadap rumpun ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya dalam bidang karir agar dapat memperdalam pengetahuan serta wawasan terhadap peningkatan diri ketika mencari pekerjaan atau pengalaman terhadap career adaptability . 1.4.2 Manfaat Praktis 1. Hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan mengenai pentingnya career adaptability bagi para mahasiswa dan fresh graduate agar lebih siap untuk menghadapi dunia kerja. 2. Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna bagi universitas terutama prodi untuk bekerja sama membuat program meningkatkan career adaptability pada mahasiswa.

3 7 8 10 33
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Career Adaptability 2.1 **30** 1 Definisi Career

Adaptability Savickas dan Porfeli pada tahun 2012, menyatakan **1** “career adaptability is a psychosocial construct that denotes an individual's resources for coping with current and anticipated tasks, transitions, traumas in their occupational roles that, to some degree large or small, alter their social integration

Berdasarkan pengertian dari Savickas dan Porfeli (2012), maka dapat diartikan career adaptability sebagai sebuah konstruksi yang menjadi bagian dari psikososial dan menunjukkan sumber daya individu yang berguna dalam menghadapi berbagai tugas saat ini, masa transisi dan trauma dalam pekerjaan. Creed (2009) mengemukakan “Career adaptability is a process of self control that relates to oneself and the environment, so it can emphasize a person to manage new problems that are being faced by that person. Penjelasan dari Creed (2009) dapat diartikan jika career adaptability adalah proses dari pengendalian diri individu dalam lingkungan, yang dapat menekan individu tersebut untuk mengelola masalah baru yang sedang dihadapi. Lent & Brown (2013) juga menjelaskan ” Career adaptability is career self management that can be applied to develop careers both in everyday

circumstances and in stressful conditions.” Penjelasan Lent & Brown (2013) tersebut dapat diartikan jika career adaptability merupakan kemampuan individu untuk memajemen diri dalam berkarir yang dapat diterapkan untuk mengembangkan karir, baik dalam situasi sehari-hari maupun situasi penuh dengan tekanan. Peneliti mengacu kepada teori career adaptability yang dijelaskan oleh Savickas dan Porfeli (2012). Teori dari Savickas dan Porfeli tersebut telah digunakan dalam beberapa penelitian, seperti penelitian Giffari & Suhariadi (2017), Cahyawulan & Wahyuni (2021) dan Fitri (2024). Selain itu definisi yang dijelaskan dalam teori Savickas & Porfeli memberi penjelasan pada masa transisi, sehingga cocok untuk digunakan dalam penelitian mengenai fresh graduate ke dalam dunia kerja (Hlad’o, Kvaskova ´, Jezek, Hirschi, dan Macek, 2019). Lebih lanjut teori Savickas dan Porfeli menjelaskan career adaptability sebagai konstruk psikososial yang dapat menjadi pengaturan diri ketika mengalami perubahan lingkungan secara kompleks.

2.1.2 Dimensi Career Adaptability Savickas dan Porfeli (2012),

menjelaskan jika career adaptability mempunyai empat dimensi yang terdiri dari:

- Concern** Kepedulian menunjukkan kepada kepedulian individu dalam kemungkinan- kemungkinan dalam berkarier serta mempertimbangkan dan memikirkan karier di masa yang akan mendatang. Kepedulian yang dimiliki individu dapat membentuk motivasi agar mampu berfikir optimis untuk memperkirakan serta mempertimbangkan masa depan melalui pengalaman yang dimiliki individu.
- Control** Aspek interpersonal individu untuk memunculkan self regulation diwakili oleh kontrol dalam berkarir yang dapat memunculkan kemampuan pemrosesan masalah yang dihadapi oleh individu, serta mendorong individu dapat melewati situasi stress dan tantangan. Rasa tanggung jawab yang dimiliki individu dapat mengendalikan arah dalam menentukan karir dilingkungan sekitarnya, serta mendorong individu dalam menghadapi berbagai perubahan yang akan terjadi di masa depan melalui kedisiplinan diri, usaha, serta keyakinan yang dimiliki.
- Curiosity** Kemampuan yang dimiliki individu untuk



mengeksplorasi situasi serta peran dalam menentukan karirnya. 3 7 8 11 26 Rasa ingin tahu mendorong individu untuk melakukan eksplorasi mengenai penyesuaian diri di tempat kerja. Perilaku inisiatif akan ditampilkan oleh individu saat melakukan identifikasi mengenai berbagai hal yang dibutuhkan saat berkarir. Pengetahuan yang berguna ketika proses pengambilan keputusan akan terbentuk dari rasa ingin tahu individu. d. Confidence Confidence mengarah kepada sudah sampai mana seseorang menunjukkan keyakinannya untuk bisa menyelesaikan permasalahan serta menunjukkan upayanya yang diperlukan dalam mengatasi hambatan yang akan dihadapinya. Individu yang mempunyai confidence biasanya menunjukkan dirinya tidak akan menghindari suatu masalah yang akan dihadapinya ketika sedang berkarier. Individu yang mempunyai confidence cenderung memperlihatkan perilaku pantang menyerah, memiliki keinginan yang kuat untuk berjuang dan memiliki ketekunan. Individu dikatakan berhasil ketika mampu melakukan aktivitas kesehariannya, maka individu mampu meningkatkan rasa percaya dan mampu menerima diri serta meningkatkan rasa penghargaan terhadap diri sendiri. 2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Career Adaptability Career adaptability memiliki enam faktor yang dapat mempengaruhi (sebagaimana di kutip dalam Gunawan, 2014). Enam faktor tersebut dapat dilihat sebagai berikut: a. Usia Usia merupakan tahapan perkembangan dari individu, sehingga semakin tinggi usia individu tersebut maka akan semakin berkembang juga proses pemikirannya. Seperti individu yang sudah memasuki remaja maka career adaptability -nya akan lebih tinggi jika dibandingkan dengan individu yang berusia anak-anak (Gunawan, 2014). b. Jenis Kelamin Jenis kelamin berpengaruh dalam melihat kemampuan career adaptability individu secara signifikan. 4 21 Remaja perempuan dan laki-laki mempunyai perbedaan dalam pembentukan identitas, perempuan cenderung mengutamakan interaksi dengan orang lain. Sedangkan laki-laki lebih cenderung independen dalam mencari informasi. 1 Oleh karena itu, perempuan lebih mudah untuk menggali informasi mengenai career yang diminati daripada laki-laki.

Hal ini dikarenakan perempuan lebih cenderung membangun interaksi dengan banyak orang (Gunawan, 2014). c. Pengalaman Kerja Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja yang sesuai dengan minat serta kemampuan akan mendapatkan informasi yang terkait dengan yang akan dipilih olehnya. Sehingga semakin banyak pengalaman yang dimiliki, ia akan bisa mengeksplorasi karier dengan lebih dalam dan matang (Gunawan, 2014). d. Keluarga Relasi dalam keluarga akan menyumbangkan arah pendidikan dan ekspektasi anak. Karir yang diminati oleh anak dapat di dorong oleh orang tua. Salah satunya dengan memberikan informasi, petunjuk, nasehat, berdiskusi, serta memberikan contoh pada anak. Relasi keluarga yang erat dapat memicu pengaruh anak secara langsung karena anak kesulitan dalam membedakan antara dukungan dengan harapan dari orang tua (Gunawan, 2014). e. Institusi Pendidikan Berbagai macam sekolah sudah mulai memberikan informasi yang berkaitan dengan penjurusan yang ada dalam dunia perkuliahan serta memberikan informasi pekerjaan yang nantinya akan dicapai ketika mengambil penjurusan di kuliah. Hal tersebut dapat menjadi bekal untuk individu dalam mencapai karier yang diminatinya. Dunia perkuliahan kerap kali mengadakan seminar dan pemeran kerja yang nantinya akan sesuai dengan karier mahasiswanya nanti, sehingga akan menjadi peran dalam career adaptability (Gunawan, 2014). f. Status Sosial Ekonomi Status sosial ekonomi bisa memberikan pengaruh dalam career adaptability , yang dimana individu dengan status sosial ekonominya paling tinggi akan mempunyai peluang yang lebih besar dalam eksplorasi karier serta perencanaan kariernya. Contohnya seperti individu dengan status ekonomi menengah ke atas akan mempunyai fasilitas lebih dalam mencari tahu mengenai karier yang diinginkan, atau dengan relasi orang tuanya dengan orang-orang tertentu yang dapat memungkinkan lebih banyak lagi informasi yang bisa dimiliki oleh individu untuk perencanaan kariernya (Gunawan, 2014). 2.2 Kerangka Berpikir Masa dewasa awal merupakan periode penting di mana individu mulai mengeksplorasi berbagai aspek

kehidupan, termasuk karier dan pekerjaan. Salah satu tugas utama yang dihadapi oleh fresh graduate adalah memasuki dunia kerja. Kesulitan dalam mencapai tugas perkembangan tersebut dikarenakan sulitnya mencari pekerjaan pada masa kini. Memang menemukan pekerjaan setelah menyelesaikan studi merupakan salah satu langkah penting dalam perjalanan karir seseorang. Akan tetapi, ketika lulusan baru menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan dengan cepat setelah lulus maka dampak negatif yang didapatkan mahasiswa tersebut bisa sangat signifikan. Penelitian oleh Konstam, Celen, & Sweeney (2015) menyatakan, penting bagi para mahasiswa untuk mempertimbangkan kemampuan mereka dalam meraih kesuksesan karir setelah lulus dari perguruan tinggi. Persiapan yang tepat sebelum memasuki pasar kerja sangatlah krusial. Persiapan tersebut termasuk memperoleh keterampilan yang relevan seperti soft skill dan hard skill seperti mengikuti magang atau pelatihan, dan memahami tuntutan pasar kerja, sehingga ketidaksiapan individu dalam hal tersebut dapat menghambat career adaptability seseorang, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja. Oleh karena itu diharapkan fresh graduate dapat memiliki kemampuan career adaptability yang baik. Kemampuan adaptabilitas karir, yang sering kali disebut sebagai career adaptability, merupakan salah satu faktor kunci yang menandai keberhasilan seseorang dalam menghadapi perubahan dan tantangan di dunia kerja. Career adaptability (CA) fresh graduate dalam penelitian ini dianggap mempunyai hasil yang rendah disebabkan mereka belum menunjukkan kepedulian terhadap karier, mencari informasi tentang karier yang diminati, dan masih ragu dalam pemilihan karier. Fresh Graduate yang belum bekerja. Career Adaptability

2.4 Hipotesis

Hipotesis statistik adalah pernyataan yang bisa diuji secara statistik yang berhubungan dengan dua variabel atau lebih, dari hipotesis statistik tersebut terdapat dua bentuk hipotesis yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) (dalam Selniati, Yuliantol, Seltiadi, 2011). H_0 : Fresh graduate memiliki career

adaptability yang cenderung rendah. Ha: Fresh graduate memiliki career adaptability yang cenderung tinggi. 2 3 4 6 10 13 28 BAB III METODE

PENELITIAN 3.1 Pendekatan Penelitian Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif.

2 Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan variabel nilai berupa numerik serta diolah menggunakan analisis statistik yang nantinya akan diinterpretasikan (Gravetter et al., 2019) Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dalam mengetahui gambaran career adaptability pada fresh graduate yang baru saja lulus dan ketika ingin memasuki dunia kerja. Metode penelitian deskriptif adalah teknik yang mengambil nilai mentah dan meringkasnya ke bentuk yang lebih mudah untuk diolah (Gravetter et al., 2019). 3.2 Variabel

Penelitian Coolican (2014) menjelaskan jika variabel mengacu pada fenomena yang akan diukur dalam penelitian. 31 Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu career adaptability. 29 Berikut ini merupakan pembahasan

terkait definisi operasional berdasarkan variabel tersebut. 3.2.1 Definisi

Operasional Career Adaptability Career adaptability terhadap penelitian ini menggunakan acuan teori dari Savickas & Porfeli (2012) yang

mengemukakan jika, career adaptability merupakan sebuah kemampuan individu ketika mempersiapkan diri dalam menyelesaikan berbagai macam tugas yang dapat diprediksi serta terlibat juga dalam peran pekerjaan. Selain itu career adaptability dianggap sebagai sebuah proses individu untuk membangun atau menentukan perilakunya dalam berkarir. 1 16 Career adaptability

diukur menggunakan instrumen Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) yang diadaptasi dari instrumen CAAS Savickas dan Porfeli (2012) kemudian dikembangkan oleh Yu et al. (2019). CAAS-SF ini sendiri

digunakan agar dapat mengukur career adaptability yang dimiliki oleh partisipan penelitian. Hasil skor career adaptability yang semakin tinggi akan menunjukkan jika individu tersebut dapat bersikap visioner, optimis serta antusias ketika menghadapi suatu tantangan dan masa depan. Begitu juga dengan sebaliknya, jika skor career adaptability menghasilkan skor yang rendah maka semakin rendah juga sifat yang

ditunjukkan seperti tidak realistis, pesimis, dan tidak antusias keting menghadapi suatu tantangan dan masa depan. 3.3 Populasi dan Sampel Populasi adalah keseluruhan dari subjek maupun objek penelitian yang masuk kedalam suatu kategori tertentu (Amin et al, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan seluruh fresh graduate yang belum memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan dengan lulusan dari berbagai macam program studi dari beberapa universitas. Peneliti mengambil data populasi dari jumlah lulusan baru (fresh graduate) di Indonesia pada tahun 2022. Berdasarkan data yang dilansir dari Republika.co.id (08/02/2023), pada tahun 2022 di Indonesia sebanyak 1,85 juta mahasiswa lulus perkuliahan (fresh graduate) dari golongan Sarjana, Sarjana Terapan, serta Diploma. 6 14 24 Jumlah sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan tabel Isaac dan Michael. Berdasarkan tabel tersebut, untuk kelompok populasi yang berjumlah lebih dari 1.000.000 atau (dengan taraf kesalahan sebesar 5% yaitu sebanyak 349 subjek (Isaac dan Michael, sebagaimana yang dikutip dalam Sugiyono, 2019). 32 Penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling . Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang dimana responden didapatkan berdasarkan ketersediaan dan kenyamanan dalam mengikuti penelitian ini (Gravetter et al., 2019). Peneliti menyebarkan kuesioner penelitian secara online menggunakan Google Form melalui WhatsApp dan Twitter X, sampel dipilih berdasarkan kriteria penelitian yaitu: A. Laki-laki dan Perempuan usia 21-25 tahun. B. Baru menyelesaikan pendidikan sarjana (maksimal 2 tahun). C. Dinyatakan lulus pada tahun 2023 atau 2024. D. Belum memiliki pekerjaan.) 3.4 Instrumen Penelitian Career Adapt-Abilities Scale digunakan untuk mengukur kesiapan serta kemampuan diri dalam menata karir di masa depan. Career Adapt-Abilities Scale (CAAS-SF) ini sendiri dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) dengan mengadaptasi teori miliknya sendiri pada tahun 1997. 20 Career Adapt-Abilities Scale (CAAS-SF) milik Savickas dan Porfeli (2019) ini memiliki total 24 aitem dengan 4 dimensi yaitu concern, control,

curiosity, dan confidence . Kemudian, dikembangkan kembali dalam versi lebih pendeknya dan berubah nama menjadi Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) oleh Yu et al. (2019) dengan mengadaptasi CAAS milik Savickas dan Porfeli (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Yu et al. (2019) memiliki jumlah item yang lebih sedikit dengan total dimensi yang sama. 1 5 7

Penelitian ini menggunakan Career Adapt- Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) yang terdiri dari 12 aitem yang terdiri dari 4 dimensi yaitu concern career , control , curiosity dan confidence . CAAS- SF yang digunakan kemudian peneliti adaptasi menjadi Bahasa Indonesia, sehingga menghasilkan bunyi aitem seperti pada tabel 3.2. 9 10 19 Skala yang digunakan pada CAAS-SF ini yaitu skala Likert dengan rentang 1-4, skor 4 (Sangat Setuju), skor 3 (Setuju), skor 2 (Tidak Setuju), dan skor 1 (Sangat Tidak Setuju). Tabel 3.1 Tabel Dimensi Career Adapt-Abilities

Scale-Short Form Dimensi Nomor Item Jumlah Item Concern Career 1-3 3 Control Career 3-6 3 Curiosity Career 6-9 3 Confidence Career 10-12 3 Jumlah Total Item 12 3.5 Pengujian Psikometri Peneliti melakukan uji psikometri dengan alat ukur Career Adapt- Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF). 1

2 Pengujian psikometri ini ingin melihat terkait dengan reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut. Peneliti menyebarkan alat ukur dalam bentuk Google Form kepada 67 responden pada 8 Desember 2023 sampai dengan 24 Maret 2024. Kemudian, peneliti menggunakan JASP 0.18.2.0 sebagai bantuan untuk mengelola data yang sudah terkumpul. Berdasarkan hasil data yang sudah dilakukan, peneliti akan melakukan uji reliabilitas, validitas, serta analisis aitem. 3.5.1 Pengujian Reliabilitas Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) Peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha melalui JASP 0.18.2.0 , yang merupakan instrumen yang dimiliki memiliki koefisien alpha minimal 0,70 maka dapat dinyatakan jika reliabilitas yang dimiliki sangat baik (Shultz et al, 2021). Hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti memberikan hasil koefisien alpha sebesar 0.946. Maka

dapat dinyatakan jika data dari Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) memiliki reliabilitas yang baik hal ini karena skor reliabilitas yang didapatkan lebih besar dari skor koefisien reliabilitas yang baik yaitu 0,70. Maka dari itu berdasarkan skor tersebut, Career Adapt-Abilities Scale- Short Form (CAAS-SF) cukup konsisten dalam mengukur individu dalam untuk membangun atau menentukan perilakunya dalam berkarier.

3.5.2 Pengujian Validitas Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)

Peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik content validity dan face validity . Uji content validity peneliti melakukan expert judgement dengan meminta pendapat dari dosen pembimbing mengenai aitem Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF), dari hasil yang diberikan oleh dosen pembimbing terdapat beberapa saran dan masukan mengenai beberapa aitem yang sesuai dengan kriteria responden. Kemudian, untuk uji face validity , peneliti melakukan uji coba keterbacaan kepada 4 responden. Hasil menunjukkan jika pernyataan yang ada di dalam aitem sudah dapat dimengerti dengan baik.

3.5.3 Analisis Aitem Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS- SF)

Analisis aitem yang telah dilakukan mengacu kepada item discrimination , menurut Schultz, et al (2021) item discrimination merupakan nilai korelasi dengan skor total aitem lainnya dalam item discrimination memberikan hasil antara 0,157 hingga 0,523. Tabel 3.3 merupakan hasil perhitungan diskriminasi aitem pada Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) . Analisis aitem menyatakan bahwa tidak terdapat skor korelasi di bawah 0,20. Maka dari itu peneliti tidak melakukan penghapusan pada item tersebut. Dikarenakan, seluruh item sudah memiliki skor korelasi yang baik yaitu berkisar 0,617-0,777. hasil perhitungan diskriminasi aitem pada Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) . Hasil menunjukkan bahwa skor korelasi untuk 12 aitem yaitu berkisar 0,617-0,777. Maka dapat disimpulkan bahwa skor korelasi untuk Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) sudah memiliki korelasi yang tinggi.

3.6 Teknik

Analisis Data Penelitian ini menggunakan teknik analisis melalui hasil pengambilan data yang didapatkan dari penyebaran Google Form kepada responden. Kemudian, data tersebut akan diolah menggunakan JASP versi 0.18.2.0. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah statistika deskriptif. Teknik ini digunakan untuk mengetahui gambaran demografis pada subjek penelitian yang meliputi nama, usia, dan jenis kelamin. Serta pertanyaan karakteristik seperti prodi dan tahun kelulusan. **12** **25** Selain itu, statistik deskriptif juga digunakan untuk mengetahui standar deviasi, mean, nilai maksimum dan minimum. **3.7** Prosedur Penelitian Penelitian ini diukur menggunakan alat ukur Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF). **27** Sehingga terdapat beberapa tahapan prosedur yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut: **1.** **23** Peneliti menggunakan Google Form untuk mengumpulkan data responden dengan menyebarkannya secara online dalam bentuk kuesioner. Instrumen dari penelitian ini diberikan kepada 350 fresh graduate. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui media sosial seperti Whatsapp dan Twitter (X) kepada responden yang sudah sesuai dengan karakteristik serta bersedia untuk mengikuti penelitian. **2.** Setelahnya peneliti akan melakukan pengolahan data statistik terhadap data yang sudah terkumpul menggunakan Ms. Excel dan JASP 0.18.2.0 untuk mendapatkan perhitungan skor career adaptability berdasarkan faktor-faktornya.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Gambaran Subjek Penelitian Total dari keseluruhan responden yang mengikuti pengisian Link Google-Form yaitu sebanyak 350 responden wanita dan pria. Tabel 4.1 memperlihatkan gambaran responden. Tabel 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian (N=314) Variabel Frekuensi Presentase (%)

Jenis Kelamin	Pria	Wanita
Tahun Lahir	1999 25 7,1%	2000 105 30 %
2001	73 20,9 %	2002 74 21,1 %
2003	73 20,9 %	Tahun Masuk Perkuliahan
2019	246 70,2 %	2020 104 29,7 %
Durasi Lulus	4 Tahun 109 31,1 %	5 Tahun 241 68,8 %
Akreditasi Program Studi	Akreditasi Unggul atau Akreditasi A 146 41,7 %	Akreditasi Baik Sekali atau Akreditasi B 70 20 %
Akreditasi Baik		

74 21,1% Akreditasi C 60 17,1 % Pendapatan Keluarga < 5.000.000
 112 32 % 5.000.000 – 10.000.000 106 30,3 % > 10.000.000 132 37,7
 % Kesibukan Saat ini Bootcamp 115 36,6 % Magang 110 31,4 %
 Mencari Pekerjaan 125 32% Responden dalam penelitian adalah fresh
 graduate yang belum bekerja dari berbagai macam program studi. Hasil
 analisis berdasarkan table 4.1 menunjukkan gambaran responden yang
 mayoritasnya wanita yaitu sebanyak 191 (54,6%), dengan tahun lahir
 2000 sebanyak 105 (30%). Kemudian secara lebih lanjut banyak
 responden memasuki perkuliahan pada tahun 2019 yaitu sebanyak 246
 (70,2%) responden dengan tahun kelulusan pada bulan Februari 2024
 yaitu sebanyak 241 (68,8%) responden, mayoritas akreditasi program studi
 yaitu akreditasi unggul atau akreditasi A sebanyak 146 (41,7%)
 responden. Selanjutnya, mayoritas responden memiliki jumlah pendapatan
 diatas 10.000.000 sebanyak 132 (37,7%) responden dan mayoritas kesibukan
 responden yaitu mencari pekerjaan sebanyak 125 (32%). 4.2 Hasil
 Penelitian 4.2.1 Gambaran Variabel Career Adaptability Tabel 4.2
 Gambaran Variabel Career Adaptability Mean Teoritik Mean Empirik Standar
 Deviasi Minimu m Maksimu m Career Adaptability 30 36,563 3,361 29
 45 Concern 7,5 9,223 1,520 6 12 Control 7,5 9,200 1,365 6 12
 Curiosit y 7,5 8,991 1,492 6 12 Confide nce 7,5 9,149 1,406 6
 12 Berdasarkan hasil analisis table 4.2 menunjukkan jika total skor
 tertinggi dari career adaptability yang dimiliki oleh fresh graduate
 yang belum bekerja yaitu sebesar 45, sementara skor terendah yang
 diperoleh yaitu 29. Kemudian hasil dari mean empirik terhadap variabel
 career adaptability pada fresh graduate yang belum bekerja sebesar (M
 = 36,56; SD = 3,36) lebih besar jika dibandingkan dengan mean teori
 tik yaitu (M = 30). Maka, dari hasil tersebut dapat diartikan jik
 a fresh graduate yang belum bekerja dalam penelitian ini menunjukkan
 career adaptability cenderung tinggi jika dilihat dari skor mean
 empirik yang dibandingkan dengan skor mean teoritik. Kemudian jila
 dilihat lebih lanjut, dimensi career adaptability yaitu concern (M

= 9,223; SD = 1,520), dimensi control (M = 9,200; SD = 1,365), dimensi curiosity (M = 8,991; SD = 1,492) dan dimensi confidence (M = 9,149; SD = 1,406) hasil ini menunjukkan keseluruhan skor Mean Empirik dari dimensi CA lebih besar dibandingkan dengan mean teoritik yaitu (M = 7,5). Maka dapat digambarkan keseluruhan dari dimensi CA terhadap fresh graduate yang belum bekerja cenderung tinggi.

4.2.2 Kategorisasi Variabel Career Adaptability

Tabel 4.2.2 Gambaran Kategorisasi Variabel Career Adaptability

Kategori Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	29-33	68
Tinggi	34-45	282

80,57 Hasil analisis tabel 4.2.2 menunjukkan jika 282 (80,57%) responden masuk ke dalam kategori tinggi dan 68 (19,42%) yang masuk ke dalam kategori rendah. Kemudian untuk pengkategorian skor total CA menggunakan dua kategorisasi berdasarkan persentil menurut Azwar, S (2012), yaitu Rendah (< 25%) dan Tinggi (> 75%). Mayoritas fresh graduate sudah memiliki career adaptability yang tinggi, namun terdapat 19,42% fresh graduate yang mempunyai career adaptability yang rendah. Mayoritas fresh graduate sudah lebih peduli mengenai karirnya dengan menentukan posisi pekerjaan yang cocok dengan minatnya, mengontrol dirinya untuk mempersiapkan dirinya untuk bersaing dengan fresh graduate lainnya, menggali informasi mengenai posisi pekerjaan yang ingin diambil dengan mencari tahu skill dan pengetahuan apa saja yang cocok untuk digunakan ketika mendapatkan posisi pekerjaan tersebut, kemudian menunjukkan kepercayaan dirinya untuk menunjukkan dirinya mampu bersaing dan mendapatkan pekerjaan. Namun, masih terdapat beberapa fresh graduate yang kurang peduli terhadap karirnya, sehingga dirinya tidak mampu bersaing dengan fresh graduate lainnya, skill yang mereka miliki juga sangat sedikit dan kurang menggali informasi mengenai pekerjaan yang ingin dilamar.

4.2.3 Kategorisasi Dimensi Career Adaptability

Tabel 4.2.3 Gambaran Kategorisasi Dimensi Career Adaptability

Dimensi Kategori Rentang Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Concern Rendah	6-7	49
Tinggi	8-12	301
Control Rendah	6-7	36
Tinggi	8-12	314

89,71 Curiosity Rendah 6-7 59 16,85 Tinggi 8-12 291 83,1 Confidence Rendah 6-7 44 12,57 Tinggi 8-12 306 87,42 Berdasarkan hasil masing-masing dimensi career adaptability (CA) terhadap tabel 4.2.3 menunjukkan jika hasil dimensi CA yaitu concern 301 (86%), control 314 (89,71%), curiosity 291 (83,1%) dan confidence 306 (87,42%), maka dapat dikatakan mayoritas responden fresh graduate yang belum bekerja masuk dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan jika mayoritas responden fresh graduate yang belum bekerja sudah cukup baik ketika menghadapi masa transisinya dari dunia perkuliahan menuju dunia kerja baik secara keseluruhan career adaptability maupun perdimensi career adaptability, sebab hasil dari presentase diatas 80%. Namun dalam dimensi career adaptability yaitu curiosity dalam presentase rendah lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi career adaptability lainnya yaitu 16,85%. Sebab, masih terdapat beberapa fresh graduate yang masih kurang dalam menggali informasi seperti pengetahuan, soft skill dan hard skill, serta pengalaman yang diperlukan untuk posisi pekerjaan yang diinginkan.

15 4.3 Analisis Tambahan Peneliti melakukan analisis deskriptif yang bertujuan untuk melihat statistic deskriptif berdasarkan usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan dan status sosial ekonomi.

4.3.1 Analisis Variabel Career Adaptability Berdasarkan Usia Tabel

4.3.1 Gambaran kategorisasi CA berdasarkan Usia Usia Rendah Tinggi

Total 21 22 (30,13%) 51 (69.86%) 73 22 20 (27,02%) 54 (72.97%)

74 23 9 (12,32%) 64 (87,67%) 73 24 17 (16,19%) 88 (83.81%) 105

25 0 (0%) 25 (100%) 25 Hasil analisis pada tabel 4.3.1

menunjukkan data deskriptif kategorisasi CA berdasarkan usia respon

yaitu usia 21 tahun 51 (69.86%). Usia 22 tahun 54 (72.97%), usia

23 tahun 64 (87,67%), usia 24 tahun 88 (83.81%) dan usia 25

tahun 25 (100%) masuk kedalam kategori tinggi. Jika hasil masuk

kedalam kategori tinggi, maka individu tersebut sudah baik dalam

memproses pemikirannya mengenai keputusan. Seperti ketika mengambil

keputusan untuk memasuki dunia kerja, mereka sudah membayangkan,

memilih serta mencari informasi mengenai pekerjaan yang akan dituju dan sesuai dengan minatnya. 4.3.2 Analisis Variabel Career Adaptability berdasarkan Jenis Kelamin Tabel 4.3.2 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Rendah	Tinggi	Total
Pria	33 (20,75%)	126 (79,24%)	159
Wanita	35 (18,32%)	156 (81,67%)	191

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.3.2 menunjukkan jika data deskriptif kategorisasi dimensi Career Adaptability (CA) mayoritas 126 (79,24%) responden pria dan mayoritas 156 (81,67%) responden wanita masuk dalam kategori tinggi. Jika dilihat lebih lanjut CA pada responden wanita menunjukkan presentase lebih besar dibandingkan dengan responden pria. Sebab ketika menjalin suatu hubungan dengan orang lain, wanita lebih mudah untuk mendekati dirinya sehingga memudahkannya untuk menggali informasi mengenai pekerjaan yang diminati.

4.3.3 Analisis Variabel Career Adaptability berdasarkan Pengalaman Kerja Pengalaman Magang/Kerja Rendah Tinggi Total

Pengalaman	Rendah	Tinggi	Total
Ya	38 (24,67%)	116 (75,32%)	154
Tidak	30 (15,30%)	166 (84,69%)	196

Hasil dari analisis berdasarkan tabel 4.3.3 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi career adaptability (CA) berdasarkan pengalaman magang/berkerja. Mayoritas responden yang tidak pernah mempunyai pengalaman magang/bekerja yaitu 166 (84,69%) dan mayoritas responden yang sudah pernah magang/bekerja menunjukkan hasil 116 (75,32%) masuk kedalam kategori tinggi. Jika dilihat lebih lanjut CA tinggi yang dimiliki responden yang sama sekali belum mempunyai pengalaman magang/bekerja menunjukkan presentase yang lebih besar dibandingkan dengan responden yang sudah pernah magang/bekerja. Maka, dapat disimpulkan jika fresh graduate sudah memiliki pengalaman magang/bekerja tidak berarti career adaptability yang dimiliki menjadi tinggi.

4.3.4 Analisis Variabel Career Adaptability berdasarkan Institusi Pendidikan Tabel 4.3.4 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Institusi Pendidikan Akreditasi Program Studi Rendah Tinggi Total Akreditasi C

Akreditasi	Rendah	Tinggi	Total
C	13 (21,66%)	47 (78,33%)	60
Baik	15 (20,27%)	59 (79,73%)	74
Baik Sekali atau Akreditasi B	12 (17,14%)	58 (82,85%)	70

REPORT #22131737

70 Akreditasi Unggul atau Akreditasi A 28 (19,17%) 118 (80,82%) 146

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.3.4 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi career adaptability (CA) berdasarkan institusi program studi yang mempunyai akreditasi unggul atau akreditasi A menunjukkan hasil yang lebih tinggi yaitu 118 (80,82%) dibandingkan dengan program studi yang mempunyai akreditasi baik sekali atau akreditasi B, akreditasi baik dan akreditasi C. Hal ini menunjukkan, jika program studi yang memiliki akreditasi unggul atau akreditasi A mampu untuk memberikan informasi mengenai persiapan mahasiswa ketika ingin menghadapi dunia kerja dengan melakukan seminar atau pameran kerja. Namun terdapat 19,17% responden yang memiliki career adaptability yang rendah dalam program studi dengan akreditasi unggul atau akreditasi A. Namun jika dilihat lebih lanjut, fresh graduate dari program studi dengan akreditasi C tidak berarti memiliki CA yang rendah, sebab dari hasil fresh graduate dari akreditasi C masuk ke dalam kategori tinggi yaitu 78,33%. Sehingga program studi dengan akreditasi C sampai dengan akreditasi unggul atau akreditasi A tidak mempengaruhi career adaptability pada fresh graduate. Tabel 4.3.4.1

Gambaran Kategori CA Berdasarkan Institusi Pendidikan Tahun Lulus Rendah Tinggi Total 4 Tahun 22 (20,18%) 87 (79,81%) 109 5 Tahun 46 (19,08%) 195 (80,91%) 241 Hasil dari analisis berdasarkan tabel 4.3.4.1 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi Career Adaptability (CA) berdasarkan tahun lulus yaitu selama 5 tahun 195 (80,91%) responden dan selama 4 tahun 87 (79,81%) responden. Jika dibandingkan responden yang menempuh perkuliahan selama 5 tahun lebih tinggi dibandingkan responden yang menempuh perkuliahannya selama 4 tahun. Sehingga dapat disimpulkan jika fresh graduate yang lulus tidak tepat waktu tidak menunjukkan CA yang rendah.

4.3.5 Analisis Variabel Career Adaptability berdasarkan Status Sosial Ekonomi Tabel 4.3.5.1 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Status Sosial Ekonomi Penghasilan Keluarga Rendah Tinggi Total < 5.000.000 14 (12,50%) 98 (87,50%) 112

5.000.000 – 8 110 106 10.000.000 (7,54%) (92,45%) > 10.000.000 2
2 (16,66%) 98 (83,33%) 132 Hasil dari analisis berdasarkan tabel
4.3.4 menunjukkan terkait data deskriptif kategori Career Adaptability
(CA) berdasarkan pendapatan yaitu < 5.000.000 98 (87,50%), 5.000.000
– 10.000.000 110 (92,45%) dan > 10.000.000 98 (83,33%) masuk ke dalam
kategorisasi tinggi. Jika dilihat lebih lanjut, Hal ini menunjukkan,
jika status ekonomi yang tinggi dapat memberikan peluang dalam
mengeksplor pekerjaan yang ingin dicapai, sebab individu yang mempunyai
status ekonomi yang tinggi memiliki fasilitas serta relasi yang dapat
memungkinkannya lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan. 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. 5 Hasil analisis tambahan dari
penelitian ini menunjukkan jika, career adaptability fresh graduate yang
belum bekerja berdasarkan concern, control, curiosity dan confidence
menunjukkan presentase 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
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. Lebih lanjut, hasil dari dimensi career adaptability menunjukkan presentase yang tinggi, namun pada presentase curiosity menunjukkan hasil yang sedikit lebih 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). Analisis tambahan sesuai dengan faktor-faktor career adaptability yaitu usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, pendapatan dan institusi pendidikan menunjukkan hasil presentase yang tinggi. Seperti faktor usia yang menunjukkan hasil jika usia 25 menunjukkan presense 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 presentase yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini dikarenakan wanita lebih mudah untuk mendapatkan informasi dari orang lain dengan cara mendekatkan dirinya dengan orang lain, sehingga wanita akan lebih mudah untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaan yang diminatinya (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 presentase 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 sehingga

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 seusai 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:

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.



REPORT #22131737

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.38% perpus.univpancasila.ac.id	●
	https://perpus.univpancasila.ac.id/repository/FPS220781.pdf	
INTERNET SOURCE		
2.	1.3% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7824/10/10.%20BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
3.	0.79% repositori.uma.ac.id	●
	https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21523/2/178600070%20...	
INTERNET SOURCE		
4.	0.77% repository.ar-raniry.ac.id	●
	https://repository.ar-raniry.ac.id/18449/1/Indah%20Purwanti%2C%2017090107...	
INTERNET SOURCE		
5.	0.73% repository.uinjkt.ac.id	●
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52229/1/MITA%20K...	
INTERNET SOURCE		
6.	0.7% repository.ar-raniry.ac.id	●
	https://repository.ar-raniry.ac.id/25054/1/Nurzakiah%2C%20180901052%2C%20..	
INTERNET SOURCE		
7.	0.63% repository.unhas.ac.id	●
	http://repository.unhas.ac.id/33423/2/C021191025_skripsi_04-08-2023%20bab%..	
INTERNET SOURCE		
8.	0.62% repositori.uma.ac.id	●
	https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21623/2/208600040%20...	
INTERNET SOURCE		
9.	0.62% jicnusanantara.com	●
	https://jicnusanantara.com/index.php/jicn/article/download/468/551/2755	



REPORT #22131737

INTERNET SOURCE		
10. 0.55%	repository.unj.ac.id http://repository.unj.ac.id/3081/1/Inda%20Rahma.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.53%	lib.unnes.ac.id http://lib.unnes.ac.id/33613/1/1511412034_Optimized.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
12. 0.53%	journal.unair.ac.id https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpioec9eeb5952full.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.49%	repository.ar-raniry.ac.id https://repository.ar-raniry.ac.id/18722/1/Rena%20Dewirna%2C%20170901068%20.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.43%	repository.uhn.ac.id https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/9556/BINTIA%20FEBR...	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.39%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6253/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.35%	repository.unair.ac.id https://repository.unair.ac.id/106698/7/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.33%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/195955-ID-gambaran-adaptabilita...	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.33%	repository.upi.edu http://repository.upi.edu/106980/2/S_PSI_1906068_Chapter1.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
19. 0.29%	repository.uinsu.ac.id http://repository.uinsu.ac.id/4822/6/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.29%	e-journal.unair.ac.id https://e-journal.unair.ac.id/BRPKM/article/download/26690/pdf/107293	●



REPORT #22131737

INTERNET SOURCE		
21.	0.27% repository.unibos.ac.id https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3271/2018%...	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.22% repository.unmuhjember.ac.id http://repository.unmuhjember.ac.id/11941/4/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.21% www.academia.edu https://www.academia.edu/109589103/Hubungan_antara_Self_Compassion_da..	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.2% www.academia.edu https://www.academia.edu/76825398/Pengaruh_Sikap_Self_Efficacy_Dan_Norm..	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.2% repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.2% eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/67035/4/4.%20Bab%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.17% almufi.com https://almufi.com/index.php/AJP/article/download/216/124/1216	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.16% repository.stie-mce.ac.id http://repository.stie-mce.ac.id/1487/4/Bab%20III%20Metode%20Penelitian.pdf	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.15% repository.unissula.ac.id http://repository.unissula.ac.id/28857/2/Psikologi_30701601928_fullpdf.pdf	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.13% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/6415/6/T_BP_1101588_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.11% jptam.org https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17692	●



REPORT #22131737

INTERNET SOURCE

32. **0.1%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/92088067/Benarkah_Kecerdasan_Emosional_dan_D..

INTERNET SOURCE

33. **0.08%** repository.unhas.ac.id

http://repository.unhas.ac.id/33381/2/C021181026_skripsi_05-05-2023%20bab%..

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.43%** repository.upi.edu

http://repository.upi.edu/6415/6/T_BP_1101588_Chapter3.pdf

INTERNET SOURCE

2. **0%** lib.unnes.ac.id

http://lib.unnes.ac.id/33613/1/1511412034_Optimized.pdf