

**KONTRIBUSI *EMPLOYABILITY SKILLS* TERHADAP *CAREER*
ADAPTABILITY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS**

HASANUDDIN

SKRIPSI

Pembimbing:

Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:

Angie Fabiola Susanto

Q11116503



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

**KONTRIBUSI *EMPLOYABILITY SKILLS* TERHADAP *CAREER*
ADAPTABILITY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS
HASANUDDIN**

SKRIPSI

diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:

Angie Fabiola Susanto

Q11116503



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2021

SKRIPSI

KONTRIBUSI EMPLOYABILITY SKILLS TERHADAP CAREER ADAPTABILITY PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS HASANUDDIN

Disusun dan diajukan oleh:

Angie Fabiola Susanto

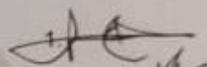
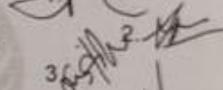
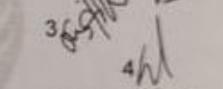
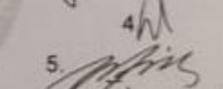
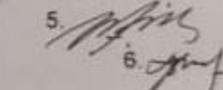
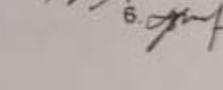
Q11116503

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 30 November 2021

Menyetujui,

Panitia Penguji

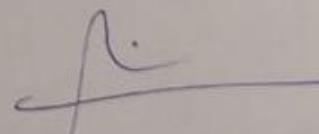
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si.	Sekretaris	
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
4.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	
5.	Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
6.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	

Mengetahui,

Wakil Bidang Akademik, Riset, dan
Inovasi



Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas
Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi. MA.
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

Halaman Pengajuan Ujian Akhir Sarjana

SKRIPSI

**KONTRIBUSI EMPLOYABILITY SKILLS TERHADAP CAREER
ADAPTABILITY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS
HASANUDDIN**

disusun dan diajukan oleh:

Angie Fabiola Susanto

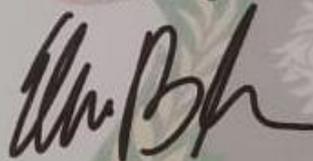
Q11116503

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diajukan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

Makassar, 24 November 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



Elvita Bellani, S. Psi., M.Sc.
NIP. 19860418 201101 2 020



Suryadi Tandayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19870922 202005 3 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Makassar, November 2021

Yang Membuat Pernyataan.



Angie Fabiola Susanto

NIM. Q11116503

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kontribusi *Employability Skills* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Hasanuddin” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Puji syukur atas kesehatan, keberkahan dan limpahan rezeki yang tiada habisnya diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa dalam proses penyusunan skripsi ini.

Proses penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, nasihat, bimbingan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, apresiasi dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada:

- 1) Orang tua tercinta, Johannes Herisusanto dan Mimianti yang memberikan dukungan berupa cinta kasih, semangat dan materi yang memfasilitasi penulis dalam proses pengerjaan ini. Terima kasih karena telah memberikan waktu bagi penulis untuk dapat menemukan titik terbaik bagi penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini terutama ketika penulis sedang berada pada masa-masa sulitnya.
- 2) Adik tersayang, Zefanya Rachel Susanto yang selalu memberikan *meme* lucu yang menghibur dan menyemangati ketika sedang berada dalam fase terendah atau sekedar lelah dengan situasi sekitar. Terima kasih karena selalu dapat memahami kondisi fisik dan psikis sehingga dapat menjadi pendengar yang baik bagi penulis
- 3) Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.SC dan Bapak Suryadi Tandiyuk S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai dosen pembimbing pengerjaan skripsi. Terima kasih atas bimbingan, umpan balik, nasihat, afirmasi, dan dukungan yang diberikan

kepada penulis selama menyusun skripsi. Terima kasih telah menjadi sosok inspiratif yang dapat memberikan energi positif bagi penulis. Terima kasih karena selalu memahami bagaimana situasi dan kondisi yang dilalui oleh penulis dan tidak memberikan penghakiman atas apa yang penulis lakukan.

- 4) Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Dr. Muhammad Tamar M.Psi. selaku pembahas. Terima kasih atas umpan balik dan saran konstruktif serta arahan yang diberikan sehingga penulis dapat melengkapinya dan menyelesaikan skripsi secara baik.
- 5) Ibu Istiana Tajuddin S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pendamping akademik penulis. Terima kasih atas waktu dan energi untuk mendengarkan serta memberikan saran dan dukungan kepada penulis selama berada di Prodi Psikologi FK Unhas terutama pada semester-semester yang cukup berat yang penulis lalui selama di prodi.
- 6) Ibu Arlina Gunarya, M. Sc dan Ibu Dyah Kusmarini, Psych, dosen yang sangat memberikan dampak dan pengaruh dalam kehidupan penulis secara pribadi terutama ketika menempuh pendidikan di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas bimbingan yang tak kenal lelah memahat diri penulis hingga dapat menjadi diri penulis saat ini. Terima kasih atas segala umpan balik, masukan konstruktif, dan dorongan untuk bergerak sesuai dengan fitrah diri. Terima kasih atas semua hal yang *insightful* yang penulis dapat peroleh selama proses belajar mengajar di prodi berkat beliau.
- 7) Seluruh dosen dan staff Prodi Psikologi FK Unhas, terima kasih telah berbagi ilmu, *values*, pengalaman, *insight* secara menyenangkan, memberikan umpan balik secara asertif dan mengajarkan *manner* dan *virtues* yang sesuai. Terima kasih atas penghayatan ini bahwa penulis merasa semakin berharga setelah menjadi bagian dari Prodi Psikologi FK

Unhas. Penulis memperoleh banyak pelajaran yang dapat dijadikan bekal untuk melanjutkan karir dalam menemukan fitrah diri.

- 8) Immanuel Jason Edwardnov Sarman, sahabat dan pernah menjadi lebih dari sahabat, yang menemani sejak menjadi mahasiswa baru di Prodi Psikologi FK Unhas hingga seminar proposal, yang tidak lelah mendukung penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena sudah pernah menjadi bagian penting dalam proses penyusunan skripsi ini, terutama pada bagian-bagian krusial skripsi. Terima kasih juga pernah hadir mengisi kehidupan dan keseharian penulis terutama pada masa awal-awal pengerjaan skripsi. Dan terutama terima kasih karena selalu menjadi pendukung nomor satu untuk penulis ketika penulis berada di titik terendah hidupnya. Terima kasih telah hadir di kehidupan penulis, terima kasih telah mewarnai keseharian penulis. Terima kasih orang baik, terima kasih untuk tawa dan tangis selama berada di Prodi Psikologi FK Unhas.
- 9) Nur Farahiyah, Annisa Muslimah Fadhilah Thamrin, Marfu'ah, dan Stenly Christopher, sahabat yang dipertemukan karena tanggung jawab sebagai Badan Pengawas Organisasi (BPO). Terima kasih selalu hadir dalam suka dan duka penulis, terutama ketika dihadapkan pada masalah-masalah yang sangat pribadi. Terima kasih tak kenal lelah memberi afirmasi positif, dukungan, dan cinta yang luar biasa melalui berbagai hal, bahkan hal sederhana sekalipun. Terima kasih selalu meluangkan waktu dan tenaga serta telinga untuk mendengar keluh kesah penulis. Ingat lah bahwa kita punya rencana kelak, tetaplah berkolaborasi hingga saat itu tiba. *Love you to the moon.*
- 10) Zulfiah Khairunnisa, dipertemukan karena jarak rumah, satu jalur pulang, dan satu kabupaten. Terima kasih selalu menemani penulis di perpustakaan. Terima kasih sudah mengenalkan *lavagreentea yotta*

kepada penulis, karena minuman tersebut juga menemani penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih kawan Pentol PNUP dan Pentol Hukum ku. Terima kasih sudah menemani dengan cerita-cerita luar biasa mu, yang unik dan menarik. Semoga kita cepat kaya dan bisa jadi pengusaha pentol keju.

- 11) St. Aisyah Nurdin, selaku teman kolaborasi penulis selama proses adaptasi alat ukur penelitian. Terima kasih atas kolaborasinya, tempat pertukaran pandangan dan pendapat, dan tempat saling berbagi keluh kesah akibat alat ukur yang begitu rumitnya diperoleh. Terima kasih tetap sabar menemani peneliti, walau peneliti sering bertanya berulang kali. Terima kasih atas semua kalimat-kalimat dan dukungan-dukungan positif yang selalu peneliti terima. Individu dengan aura terpositif yang pernah ada, itulah dirimu.
- 12) Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc., Febrianty Hasanah, S.T., Khaerina Nabila Kamaruddin, S.Psi., dan Jelita Azzura Rizqullah, S.Psi., selaku penerjemah pada proses adaptasi alat ukur penelitian. Terima kasih atas waktu, dukungan, umpan balik positif, *insight* dan penghayatan luar biasa yang diberikan.
- 13) Teman-teman seperjuangan, INS16HT, yang telah menjadi orang-orang unik dan menyenangkan. Terima kasih atas cerita, kenangan, candaan, waktu-waktu sulit yang dilalui bersama dan kisah-kisah *insightful* yang memberikan warna pada kehidupan penulis. Semangat meniti kehidupan, selamat berkarya, *see you on top*.
- 14) Andi Rizandi Syah Putra, yang tidak kenal lelah mendampingi penulis, duduk di warung kopi hingga tengah malam. Maaf karena merepotkan, tapi terima kasih karena sudah memberikan semangat dan warna dalam kehidupan penulis. Terima kasih atas tenaga dan waktunya walau sibuk

namun tetap meluangkan semuanya untuk penulis. Walau sering terjadi perbedaan pandangan, tapi terima kasih karena selalu ingin belajar dan memperbaiki hal-hal yang mungkin saja akan berdampak pada hal lainnya jika tak segera disadari. Terima kasih karena selalu mendorong penulis untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab ini, membuat penulis tersadar akan tanggung jawab nya. Mari berproses bersama, meniti ini perlahan-lahan.

- 15) Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi yang tidak dapat dituliskan satu persatu, seperti kakak dan adik angkatan, para subjek yang membantu penyebaran skala penelitian, serta teman-teman penulis.
- 16) *Last but not least*, terima kasih kepada diri penulis sendiri, yang masih ingin bangkit mesti sudah jatuh berkali-kali, yang masih tersenyum walau dunia rasanya sudah tak menerima senyuman itu. Terima kasih hai diri karena sudah ingin berjuang lagi dan lagi, selamat berada di tahap ini. Terima kasih untuk kaki yang masih ingin melangkah, dan tangan yang masih ingin menggenggam. Terima kasih untuk hati dan pikiran, walau sering berbeda pandangan namun tetap berjuang untuk satu tujuan, *you deserved it*.

Makassar, November 2021

Angie Fabiola Susanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB 1.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Persoalan.....	8
1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB 2.....	10
2.1 Employability Skills.....	10
2.1.1 Definisi.....	10
2.1.2 Aspek/Dimensi.....	12
2.1.3 Faktor yang memengaruhi.....	17
2.2 Career Adaptability.....	18
2.2.1 Definisi.....	18
2.2.2 Dimensi.....	21
2.2.3 Faktor-faktor yang memengaruhi.....	26
2.3 Keterkaitan Employability Skills dan Career Adaptability pada mahasiswa tingkat akhir.....	32
2.4 Kerangka Konseptual.....	35
2.5 Hipotesis.....	38
BAB 3.....	39
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
3.2.1 Variabel Independen: <i>Employability Skills</i>	39
3.2.2 Variabel Dependen: <i>Career Adaptability</i>	39
3.3.1 Variabel Independen: <i>Employability Skills</i>	40
3.3.2 Variabel Dependen: <i>Career Adaptability</i>	40

3.4 Subjek Penelitian.....	40
3.4.1 Populasi dan Sampel.....	40
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5.1 Instrumen Penelitian.....	42
3.5.2 <i>Blueprint</i> Instrumen Penelitian.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	46
3.6.2 Uji Asumsi.....	46
3.6.3 Uji Hipotesis Penelitian.....	46
3.7 Prosedur Kerja.....	47
3.7.1 Tahap Persiapan.....	47
3.7.2 Tahap Pengumpulan Data.....	47
3.7.3 Tahap Analisis Data.....	47
3.7.4 Tahap Penyusunan Laporan.....	48
BAB 4.....	49
4.1 Gambaran Karakteristik Partisipan Penelitian.....	49
4.1.1 Karakteristik Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.2 Karakteristik Partisipan berdasarkan Usia.....	50
4.1.3 Karakteristik Partisipan berdasarkan Angkatan.....	50
4.1.4 Karakteristik Partisipan berdasarkan Fakultas.....	51
4.1.5 Karakteristik Partisipan berdasarkan Pengalaman Kerja.....	52
4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	52
4.2.1 Profil <i>Employability Skills</i> Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin..	52
4.2.2 Profil <i>Career Adaptability</i> Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin..	55
4.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	58
4.4 Uji Hipotesis Penelitian.....	59
4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	60
4.5 Pembahasan.....	64
4.6 Limitasi Penelitian.....	71
BAB 5.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA KONSEPTUAL.....	35
GAMBAR 4.1 DATA DEMOGRAFI JENIS KELAMIN	49
GAMBAR 4.2 DATA DEMOGRAFI USIA	50
GAMBAR 4.3 DATA DEMOGRAFI ANGKATAN	50
GAMBAR 4.4 DATA DEMOGRAFI FAKULTAS	51
GAMBAR 4.5 DATA DEMOGRAFI PENNGALAMAN KERJA.....	52
GAMBAR 4.6 PROFIL EMPLOYABILITY SKILLS PARTISIPAN (N=336)	54
GAMBAR 4.7 PROFIL CAREER ADAPTABILITY PARTISIPAN (N=336).....	57

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 GPOWER PARAMETERS	41
TABEL 3.2 INSTRUMEN EMPLOYABILITY SKILLS.....	45
TABEL 3.3 BLUEPRINT CAREER ADAPTABILITY	45
TABEL 3.4 PROSEDUR KERJA PENELITIAN	48
TABEL 4.1 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL EMPLOYABILITY SKILLS ...	52
TABEL 4.2 SKOR PENORMAAN VARIABEL EMPLOYABILITY SKILLS	53
TABEL 4.3 MATRIX KORELASI EMPLOYABILITY SKILLS DENGAN DATA DEMOGRAFI	54
TABEL 4.4 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL CAREER ADAPTABILITY....	55
TABEL 4.5 SKOR PENORMAAN VARIABEL CAREER ADAPTABILITY	56
TABEL 4.6 MATRIX KORELASI CAREER ADAPTABILITY DENGAN DATA DEMOGRAFI	57
TABEL 4.7 HASIL UJI KORELASI BIVARIAT	58
TABEL 4.8 UJI NORMALITAS	59
TABEL 4.9 UJI LINEARITAS	60
TABEL 4.10 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA EMPLOYABILITY SKILLS – CAREER ADAPTABILITY.....	60
TABEL 4.11 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA ES - CONCERN.....	61
TABEL 4.12 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA ES - CONTROL	62
TABEL 4.13 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA ES - CURIOSITY	63
TABEL 4.14 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA ES - CONFIDENCE	63

ABSTRAK

Angie Fabiola Susanto, Q11116503, Kontribusi *Employability Skills* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin, *Skripsi*, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.
xiv+78 halaman, 22 lampiran.

Pada jenjang kehidupan individu, terdapat peran dan tugas yang krusial, salah satunya terkait dengan karier. Adanya tahap dan peran yang berbeda akan memunculkan transisi sepanjang masa hidupnya dan menuntut individu untuk lebih adaptif terkait dengan karier yang disebut dengan *career adaptability*. Namun, dengan keadaan yang terus berubah, yang berdampak salah satunya pada dunia kerja, individu perlu memiliki keterampilan-keterampilan kerja yang akan mendukung kemampuannya dalam beradaptasi dalam kariernya dan menjadikannya lebih unggul dibandingkan individu lain. Hal tersebut tercermin dalam *employability skills*. *Employability skills* perlu diterapkan sejak dini terutama ketika individu masih berada pada jenjang pendidikan sehingga ketika lulus individu siap meniti kariernya dan bersaing dalam dunia kerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini ialah kontribusi *employability skills* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin

Subjek pada penelitian ini berjumlah 336 orang, dari 14 fakultas dengan rentang usia 20 hingga 24 tahun dan diambil berdasarkan teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan *Graduate Skills and Attribute Scales (GSAS)* dan *Career Adapt Ability Scale (CAAS)*. Teknik pengolahan data yang digunakan ialah analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 ($p > 0.05$) yang menunjukkan bahwa *employability skills* berkontribusi secara signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin. Kemudian, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.412 yang berarti *employability skills* memberikan kontribusi sebesar 41.2% terhadap *career adaptability*.

Kata Kunci: *Employability skills*, *career adaptability*, mahasiswa tingkat akhir
Daftar Pustaka, 61 (1991 - 2020)

ABSTRACT

Angie Fabiola Susanto, Q11116503, Contribution of *Employability Skills* to *Career Adaptability* in Final Year Students at Hasanuddin University, *Thesis*, Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2021. xiv+78 pages, 22 attachments.

At the level of individual life, there are crucial roles and tasks, one of which is related to a career. The existence of different stages and roles will lead to transitions throughout their lifetime and require individuals to be more adaptive related to careers, which is called *career adaptability*. However, with conditions that continue to change, one of which affects the world of work, individuals need to have work skills that will support their ability to adapt in their careers and make them superior to other individuals. This is reflected in *employability skills*. *Employability skills* need to be applied from an early age, especially when individuals are still at the education level so that when they graduate, they are ready to pursue their careers and compete in the world of work. Therefore, the purpose of this study is the contribution of *employability skills* to *career adaptability* in final year students at Hasanuddin University

The subjects in this study amounted to 336 people, from 14 faculties with an age range of 20 to 24 years and were taken based on *accidental sampling technique*. Data were collected by deploying the *Graduate Skills and Attribute Scales (GSAS)* and the *Career Adapt Ability Scale (CAAS)*. The data processing technique used is descriptive analysis and simple linear regression. The results of the simple linear regression test show a significant value of 0.000 ($p > 0.05$) which indicates that *employability skills* contribute significantly to *career adaptability* in final year students at Hasanuddin University. Then, the coefficient of determination obtained is 0.412, which means *employability skills* contribute 41.2% to *career adaptability*.

Keywords: *Employability skills*, *career adaptability*, final year students

Bibliography, 61 (1991 - 2

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karier merupakan hal yang krusial dan penting bagi manusia dalam kehidupannya. Super (1980) mendefinisikan karir sebagai kombinasi dan urutan peran yang dijalankan oleh individu selama hidupnya. Peran ini meliputi: peran sebagai anak, pelajar, warga negara, pekerja, pasangan, ibu rumah tangga, orang tua, pensiunan, dan posisi yang banyak ditempati pada suatu waktu tertentu maupun peran kurang umum seperti kriminal. Karier juga dilihat sebagai pohon keputusan yang menggambarkan titik-titik keputusan yang dihadapi seseorang melalui sekolah dan dunia kerja.

Super (dalam Greenhaus & Callanan, 2006) mengemukakan bahwa karier adalah sebuah tahap perkembangan yang dicirikan dengan setiap tugas berbeda pada setiap tahapnya. Hal tersebut menciptakan suatu masa transisi antara satu tahap perkembangan karier menuju ke tahap selanjutnya. Salah satu bentuk dari transisi karier tersebut adalah transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Blustein, Juntunen, & Worthington, 2000). Transisi tersebut merupakan tahap yang krusial bagi individu untuk menentukan hasil kejuruan dan karier yang sukses ke depannya (Alam & Diego, 2019).

Savickas (2012) mengemukakan bahwa dunia kerja telah mengalami transformasi. Pekerjaan tidak lagi dilihat sebagai komitmen seumur hidup, tetapi sebagai daya jual dari layanan inovatif dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja untuk menyelesaikan suatu proyek. Pekerja pada abad kedua puluh mengejar pekerjaan tetap, sehingga organisasi dapat menjelaskan mengenai prospek karier yang dapat ditempuh dalam pekerjaan tersebut.

Sekarang, pekerja sudah tidak lagi dapat berharap pada satu pekerjaan saja dan dapat menjalani beberapa pekerjaan selama hidupnya.

Perubahan yang terjadi dalam dunia kerja menyebabkan terjadi pergeseran dari pekerjaan yang sebelumnya menyediakan stabilitas menjadi pekerjaan yang menuntut pekerja untuk memperhatikan mobilitas untuk memenuhi kebutuhan pasar (McArdle, 2007; Savickas, 2012). Perusahaan sekarang menjadi lebih fleksibel dalam menanggapi faktor-faktor lingkungan, seperti perkembangan teknologi yang semakin pesat dan peningkatan persaingan global (Sullivan, 1999). Pekerja kini juga perlu untuk menghadapi perubahan yang pesat tersebut, sehingga perlu untuk merencanakan karier yang berbeda-beda dalam jangka waktu yang singkat (Hall, 1996; Hess, 2012).

Individu kini perlu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang muncul. Hal tersebut menuntut individu untuk mempersiapkan diri untuk menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi, serta tantangan-tantangan dalam menjalani kariernya. Oleh karena itu, individu perlu memperhatikan masa depan kejuruannya, mengendalikan dan mempersiapkan masa depan kejuruannya, menampilkan rasa ingin tahu dengan menjajaki kemungkinan diri dan skenario masa depan, serta meningkatkan kepercayaan diri untuk mengejar aspirasinya (Savickas & Porfeli, 2012). Semua hal tersebut kemudian tercermin dalam *career adaptability*.

Savickas (1997) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kesiapan individu untuk menghadapi tugas tugas yang dapat diprediksi, mempersiapkan dan berpartisipasi dalam pekerjaan peran dan dengan penyesuaian tak terduga yang ditimbulkan oleh perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Pada *career adaptability* terdapat empat kompetensi transaksional, yaitu melihat ke depan untuk masa depan individu (*concern*); mengetahui karier

yang ingin dikejar (*control*); mencari pilihan-pilihan di sekitar (*curiosity*), dan memiliki *self-efficacy* untuk melakukan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier (*confidence*). *Career adaptability* diharapkan dapat membantu individu untuk mengelola transisi karier.

Penelitian Koen & Van Vien (2012) tentang *career adaptability* menunjukkan bahwa individu yang lebih tinggi dalam *career adaptability* lebih berhasil dalam menguasai transisi antara sekolah dan bekerja, memiliki peluang lebih rendah untuk pengangguran berkepanjangan, dan dapat membuat pilihan terkait karier yang lebih baik. *Career adaptability* dapat meningkatkan kesempatan untuk menemukan pekerjaan yang cocok, sehingga meningkatkan kesuksesan karier dan bahkan kesejahteraan. Oleh karena itu, meningkatkan kemampuan ini dapat membantu para sarjana untuk menemukan pekerjaan yang sesuai.

Penelitian lain dari Hartung (2017) menambahkan bahwa *career adaptability* meningkatkan perilaku regulasi diri dan melancarkan transisi dari sekolah ke dunia kerja. Hasil lain dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *career adaptability* juga mendukung individu dalam mempersiapkan strategi mencari kerja dan juga meningkatkan kepuasan kerja individu. Hal ini kembali menekankan pentingnya *career adaptability* dalam menyukseskan transisi dari sekolah ke dunia kerja, terutama bagi individu yang sedang mencari pekerjaan.

Monteiro, Taveira, & Almeida (2019) juga meneliti terkait dampak *career adaptability* dan *university-to-work transition* terhadap status kepekerjaan lulusan sarjana dari salah satu universitas negeri di Portugal. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *career adaptability* dan juga status kepekerjaan lulusan pada saat sebelum transisi dan selama transisi. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *career*

adaptability individu cenderung stabil pada saat sebelum dan selama transisi berlangsung.

Studi awal yang dilakukan peneliti terhadap empat puluh mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar menunjukkan bahwa *career adaptability* dalam sampel tersebut tergolong tinggi. Mahasiswa dengan *career adaptability* yang tinggi ditunjukkan oleh keprihatinan terhadap masa depan karier, bertanggung jawab atas setiap keputusan karier, mencari tahu pilihan-pilihan karier, serta yakin atas setiap tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan karier. Monteiro, Taveira, & Almeida (2019) menyebutkan bahwa mahasiswa dengan *career adaptability* tinggi lebih memungkinkan untuk dipekerjakan dalam kurun waktu delapan belas bulan setelah masa transisi antara lulus universitas dengan mendapat pekerjaan pertamanya.

Savickas (1997) mengemukakan bahwa *career adaptability* merupakan suatu konstruk yang dinamis dan dapat dipelajari, sehingga akan terus meningkat jika tekun diasah. Sebaliknya, Koen & Van Veen (2012) menyebutkan bahwa *career adaptability* pada individu dapat menurun selama kurun waktu pencarian kerja. Semakin lama individu menghabiskan waktunya untuk mencari pekerjaan, individu tersebut akan mengalami penurunan *career adaptability*. Penurunan pada *career adaptability* tersebut terjadi karena adanya rasa tidak aman dan ketegangan akibat ketidakpastian untuk mendapatkan pekerjaan di era globalisasi (Koen & Van Veen, 2012; Monteiro, Taveira, & Almeida, 2019). *Career adaptability* yang rendah pada lulusan sarjana dapat menyebabkan kesulitan saat mencari pekerjaan, sehingga dapat memunculkan fenomena pengangguran terdidik.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2020), jumlah pengangguran per Februari 2020 bertambah 60 ribu orang dari Februari 2019 menjadi 6,88 juta

orang. Universitas menjadi salah satu penyumbang pengangguran terbesar. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan universitas mencapai angka 5,73%. Mankiw (2003) mendefinisikan pengangguran terdidik sebagai individu yang tengah mencari pekerjaan atau tidak sedang bekerja, tetapi memiliki riwayat pendidikan terakhir setingkat SMA atau lebih tinggi.

Penelitian oleh Dharmariana (2015) pada beberapa mahasiswa tingkat akhir menunjukkan bahwa fenomena pengangguran terdidik merupakan sebuah ancaman bagi diri mereka sendiri. Sarjana perguruan tinggi bukanlah jaminan untuk mendapatkan sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang sesuai dengan individu itu sendiri. Padahal, penemuan karyawan dengan kualitas yang tinggi adalah hal yang sangat penting selama masa-masa peralihan antara pelajar-karyawan. Ketika para mahasiswa/sarjana gagal untuk beralih dari masa sekolah ke masa bekerja, hal tersebut dapat membahayakan individu itu sendiri dan dapat menimbulkan masalah, baik dalam lingkungan sekitarnya maupun terkait dengan finansial.

BPS (2019) mengemukakan terdapat beberapa penyebab lulusan universitas menganggur, di antaranya ekspektasi penghasilan dan status lebih tinggi, penyediaan lapangan kerja terbatas, pendidikan rendah cenderung lebih menerima pekerjaan apapun dibandingkan dengan individu berpendidikan lebih tinggi, dan keterampilan tidak sesuai kebutuhan. Suryanto dan Ariadi (2013) mengemukakan bahwa terjadi ketidaksesuaian kualifikasi sarjana dengan kebutuhan perusahaan sehingga hal tersebut dapat menjadi salah satu penyebab utama terjadi pengangguran. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan pihak Direktorat Alumni dan Penyiapan Karier (DAPK) Universitas Hasanuddin, bahwa daya serap lulusan rendah karena lulusan membutuhkan waktu yang cukup lama ketika ingin melamar pekerjaan

pertama dengan berdalih lulusan belum siap secara kualifikasi. Sarjana perguruan tinggi yang tidak memenuhi kualifikasi untuk masuk dunia kerja dapat menjadi pengangguran terdidik.

McCoy (dalam Singh, 2008) menyebutkan bahwa kebanyakan lulusan muda dari perguruan tinggi tidak memiliki pengetahuan, *skill*, dan *attitude* yang sesuai dengan kualifikasi dari penyedia lapangan kerja. Angka sarjana perguruan tinggi yang menjadi pengangguran terdidik terbilang besar, tetapi hanya sedikit yang memenuhi kualifikasi. Oleh karena itu, sarjana perguruan tinggi diharapkan telah memiliki pengetahuan, *skill*, dan *attitude* yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan.

Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) mengemukakan terkait dengan *career construction theory*, yang menjelaskan bahwa individu membangun sendiri kariernya sebagai bentuk panggilan akan perubahan lingkungan yang terus terjadi. Pada teori tersebut, Savickas mengacu pada *career adaptability* dalam menjelaskan sebuah kemampuan individu dalam beradaptasi terkait dengan perubahan-perubahan kariernya dalam konteks pekerjaan. Teori tersebut juga mengemukakan bahwa individu yang hendak mengasah *career adaptability*-nya seyogianya memiliki bekal dalam wujud *attitude*, *belief*, dan *skill*. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan McCoy (dalam Singh, 2008) yang menyatakan bahwa *skill* menjadi hal yang krusial bagi individu terutama yang ingin bekerja dalam wujud memenuhi kualifikasi bagi para pemberi pekerjaan.

Pada konteks pekerjaan, Organisasi Buruh Internasional (ILO) menggunakan istilah *employability skills* untuk mendefinisikan skill, pengetahuan, dan kompetensi yang dapat meningkatkan kemampuan pekerja untuk memperoleh atau mempertahankan pekerjaan, menunjukkan kemajuan dalam pekerjaan dan menghadapi perubahan, serta lebih mudah bersaing

dalam dunia kerja (Brewer, 2013). Robinson (2000) menyebutkan bahwa *employability skills* merupakan keterampilan dasar yang perlu dimiliki untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan, serta bekerja dengan baik. *Employability skills* merujuk pada kompetensi umum yang diperlukan di setiap pekerjaan, alih-alih kemampuan teknis yang spesifik pada pekerjaan tertentu (Ju, Zhang, & Pacha, 2012). Coetzee (2014) mengemukakan *employability skills* mengacu pada seperangkat keterampilan dan atribut 'lunak' portabel (seperti, misalnya, keterampilan yang berhubungan dengan orang dan tim, pemikiran konseptual dan keterampilan pemecahan masalah, penetapan tujuan dan keterampilan manajemen, pengetahuan tentang dunia bisnis dan keterampilan yang terkait dengan inovasi dan perubahan serta profesi dan komunitas) yang penting dalam menentukan kesiapan dan kesuksesan lulusan bekerja di dunia kerja. Sherer & Eadie (dalam De Guzman & Choi, 2013) menyebutkan bahwa *employability skill* perlu untuk dimiliki secara vertikal oleh atasan hingga karyawan, serta horizontal oleh setiap profesi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *employability skills* sangatlah penting bagi pekerja dan tempat kerja, serta membantu individu beradaptasi terhadap perubahan dan meningkatkan peluang karier di tempat kerja (Brown, 2002; SCANS, 1991; Yusof, Mustapha, Mohamad, & Bunian, 2002; Rasul, Ismail, Ismail, Rajuddin, & Rauf, 2009). Lebih lanjut lagi, penelitian dari Guzman & Choi (2013) memperlihatkan adanya korelasi positif antara *employability skills* dan *career adaptability* pada siswa jurusan teknik di Papua Nugini. Di Indonesia, penelitian Nasruddin (2019) juga membuktikan adanya hubungan yang positif antara *employability skills* dan *career adaptability* pada mahasiswa bekerja program sarjana di Universitas Mercu Buana. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara variabel *career*

adaptability dan *employability skills*. Namun, masih belum ada penelitian terkait kontribusi *employability skills* terhadap *career adaptability*, sehingga peneliti menilai penting untuk meneliti kontribusi *employability skills* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir dari Universitas Hasanuddin.

1.2 Rumusan Persoalan

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, adapun rumusan persoalan penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat kontribusi *employability skills* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin?

1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan persoalan penelitian, maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui kontribusi *employability skills* dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini ditujukan untuk mengetahui kontribusi *Employability skills* terhadap *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi terkait *employability skills* dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:

- a. Dapat menjadi bahan informasi dalam penyusunan program pelatihan dan persiapan karir, terutama terkait *employability skills* dan *career adaptability*, pada mahasiswa tingkat akhir atau lulusan perguruan tinggi.
- b. Dapat menjadi bahan informasi bagi masyarakat khususnya mahasiswa tingkat akhir dan lulusan perguruan tinggi terkait pentingnya memiliki *employability skills* dan *career adaptability* dalam mempersiapkan karir terkait dengan pekerjaan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Employability Skills

2.1.1 Definisi

Departement of Educations, Science and Training (2002) mengemukakan terdapat beberapa *term* untuk keterampilan *employability* yaitu *key skills, core skills, life skills, esential skills, key competencies, generic skills, 21st century skills, necessary skills, dan transferable skills*. Namun, industri lebih memilih *term employability skills*. Buck dan Barrick (1987) mendefinisikan *employability skills* sebagai atribut karyawan, selain kompetensi teknis, yang menjadikan mereka sebagai aset bagi pemberi kerja. Overtoom (2002) menambahkan definisi lain dari *employability skills* yaitu kelompok keterampilan inti bersifat *transferable* yang mewakili kebutuhan penting di tempat kerja pada abad ke-21. Kemampuan-kemampuan tersebut diperlukan untuk kesuksesan karir di seluruh tingkat pekerjaan dan tingkat pendidikan. *Employability skills* dijelaskan sebagai terminologi yang digunakan untuk menentukan keterampilan dan kualitas calon yang diajukan ketika melakukan tawaran lowongan oleh perusahaan.

International Labor Organization (dalam Brewer, 2013) mendefinisikan *employability skills* sebagai keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dapat meningkatkan kemampuan pekerja untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan, berkembang di tempat kerja dan mengatasi perubahan, serta lebih mudah bersaing dalam dunia kerja. Individu lebih mudah dipekerjakan ketika memiliki pendidikan yang tinggi dan pengalaman pelatihan yang luas dalam hal keterampilan dasar pada tingkat yang lebih tinggi meliputi *teamwork, problem solving, teknologi informasi dan komunikasi* serta kemampuan berbahasa dan berkomunikasi. Kombinasi dari *skill* tersebut membantu individu untuk dapat beradaptasi dalam perubahan dunia kerja.

Robinson (2000) mengemukakan *employability skills* adalah keterampilan kesiapan kerja yang membantu individu untuk dapat *fit* ke dalam dan tetap pada lingkungan kerja. *Employability skills* adalah keterampilan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan, mempertahankan, dan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut adalah keterampilan, sikap dan tindakan yang memungkinkan pekerja untuk bergaul dengan rekan kerja dan supervisor untuk dapat membuat keputusan penting yang tepat. Hal ini berbeda dengan keterampilan kerja teknis, *employability skills* bersifat umum dibandingkan dengan pekerjaan tertentu dan tersebar di seluruh jenis industri, ukuran bisnis, dan tingkat pekerjaan dimulai dari tingkat pemula hingga posisi paling tinggi.

Brewer (2013) mengemukakan *employability skills* sangat penting bagi para individu yang memulai pekerjaan, yang sudah menjadi karyawan, bahkan para pemberi pekerjaan. Bagi para pencari kerja, pada pemberi kerja akan mencari rekrutan yang siap kerja, bukan hanya karena memiliki keterampilan teknis, sehingga para pencari kerja harus menyadari hal tersebut. Kemudian untuk para karyawan, mereka dapat merespons dengan cepat; mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mengkonsepkan, memproduksi, mendistribusikan, dan menjual produk. Pekerja akan dapat belajar lebih cepat dan bekerja lebih efektif, memungkinkan karyawan dapat menawarekan ide-ide baru melalui tempat kerja yang lebih inovatif. Fleksibilitas yang ditingkatkan, mengartikan bahwa bisnis akan dapat menyesuaikan dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan restrukturisasi organisasi.

DEST (2002) mengemukakan *employability skills* sebagai keterampilan yang dibutuhkan tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk kemajuan dalam suatu perusahaan sehingga dapat mencapai potensi seseorang dan berkontribusi dengan sukses ke arah strategis perusahaan. McArdle, Waters, Briscoe, dan Hall (2007) menambahkan individu yang dapat dipekerjakakan

mengambil pendekatan proaktif untuk terlibat dalam pasar tenaga kerja. Selain itu, *employability skills* juga memungkinkan dalam memfasilitasi perpindahan antara pekerjaan, baik dalam maupun antarorganisasi (Morrison dalam de Guzman & Choi, 2013). Oleh karena hal tersebut, Kazilan, Hamzah, & Bakar (2009) menyatakan bahwa *employability skills* dapat membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan dan meningkatkan kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja.

2.1.2 Aspek/Dimensi

Coetzee (2012) mengidentifikasi delapan keterampilan inti dan atribut yang membentuk kelulusan dari siswa yang mengejar karir di bidang ilmu ekonomi dan manajemen. Keterampilan dan atribut ini dikelompokkan ke dalam tiga domain sikap yang *holistic* dari pengembangan pribadi dan intelektual, meliputi: *scholarship*, *global* dan *moral citizenship*, dan *lifelong learning*.

1. *Scholarship*

Scholarship mewakili sikap individu atau *stance* terhadap pengetahuan. Sebagai seorang sarjana, individu harus menjadi pemimpin dalam kegiatan produksi dan penerapan pengetahuan dan pemahaman baru melalui penyelidikan, kritik, dan sintesis. Individu harus dapat menerapkan pengetahuannya untuk memecahkan masalah yang bersifat konsekuensial dan kompleks, dan mengomunikasikan pengetahuannya dengan percaya diri serta efektif. Pada domain ini, Coetzee (2012) mengidentifikasi tiga set keterampilan yang berhubungan dengan *scholarship*, yaitu:

- a. *Problem-solving and decision-making skills*, keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan untuk mempertimbangkan kompleksitas realitas budaya, bisnis dan ekonomi yang lebih besar ketika mendekati suatu masalah atau situasi, dan untuk memulai

perubahan yang diperlukan untuk memastikan pertumbuhan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini juga mencakup kemampuan untuk menjadi kreatif dan proaktif dalam pemecahan masalah; menawarkan ide-ide unik dan baru yang menambah pengetahuan dan wawasan baru terhadap suatu masalah atau situasi; dan kemampuan untuk membuat keputusan jelas yang memacu orang lain.

- b. *Analytical thinking skills*, keterampilan ini melibatkan pemikiran kritis atau reflektif tingkat tinggi dalam memberikan penjelasan yang akurat tentang informasi dan data, dan membuat penilaian yang rasional dari menganalisis informasi dan data; memecah informasi menjadi bagian-bagian komponen untuk melihat hubungan dan pola, serta menarik kesimpulan yang bermakna dari data numerik.
- c. *Enterprising skills*, keterampilan ini melibatkan individu menjadi berani dan menerapkan pemikiran kritis, inisiatif dan proaktif ketika terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan ekonomi atau usaha, baik untuk membuat dan menjalankan perusahaan milik sendiri atau menjadi kontributor substansial bagi perusahaan sebagai karyawan. Hal lain yaitu mampu mengenali dan mahir menghadapi politik organisasi atau tim, memiliki kesadaran finansial yang baik dan berpikir dalam hal untung, rugi, dan nilai tambah ketika mengendalikan biaya dan anggaran. Hal ini juga menyiratkan fungsi secara otonom, logis, dan disiplin ketika mendekati masalah atau situasi; mempertimbangkan konsekuensi solusi dengan memeriksa kelayakannya, dan menimbang

dampaknya dalam realitas budaya, bisnis, atau ekonomi yang lebih besar.

2. *Global and moral citizenship*

Global and moral citizenship mewakili sikap atau *stance* terhadap dunia dan komunitasnya. Individu sebagai warga global dan moral, harus bercita-cita untuk berkontribusi pada masyarakat global dan lokal dengan cara yang penuh, bermakna, etis dan bertanggung jawab melalui peran mereka sebagai anggota komunitas lokal, nasional, dan global. Coetzee (2012) mengidentifikasi tiga set keterampilan yang berhubungan dengan *global and moral citizenship*, yaitu:

- a. *Ethical and responsible behaviour*, mendemonstrasikan perilaku etis dan bertanggung jawab menyiratkan bahwa seseorang menerima tanggung jawab penuh atas hasil dari keputusan dan tindakannya, menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai profesi, komunitas, dan/atas tempat kerja di semua orang. Hal ini juga menyiratkan bahwa seseorang bersedia memimpin dalam memberikan arahan kepada orang lain, memotivasi dan memberdayakan orang untuk berperilaku etis terhadap komunitas dan lingkungan, dan yang menerima tanggung jawab penuh atas hasil dari keputusan dan tindakan seseorang. Nicholson & DeMoss (dalam Coetzee, 2014) menambahkan bahwa organisasi dan masyarakat pada umumnya menyadari bahwa perilaku yang bertanggung jawab secara etis dan sosial memainkan peran penting dalam praktik bisnis yang baik. Oleh karena itu, para lulusan semakin dituntut untuk dapat bertanggung jawab dalam

memahami pentingnya dan konsekuensi dari perilaku etis serta bertanggung jawab secara sosial yang relevan dengan studi dan profesi utama mereka.

- b. *Presenting and applying information skills*, menyiratkan bahwa seseorang mampu menyajikan (secara lisan atau tertulis) pengetahuan, fakta, ide, dan pendapat seseorang dengan jelas untuk meyakinkan audiens, menghindari jargon atau bahasa yang rumit saat menyajikan ide atau sebuah wawasan. Individu mampu memasukkan informasi ke dalam memori dengan cepat, dan menerapkan informasi untuk menawarkan solusi untuk membuat perbedaan positif dalam kehidupan pribadi, komunitas atau tempat kerja seseorang, dengan mempertimbangkan berbagai alternatif. Reissner (dalam Coetzee, 2014) menganggap berpikir kritis, membaca dan menulis sebagai pilar studi bagi para lulusan, pekerjaan profesional, penembangan profesional yang berkelanjutan dan di semua domain kehidupan lulusan. Pada organisasi, kesuksesan individu sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk mengatur dan mempresentasikan ide dengan percaya diri, tetap fokus dan menunjukkan antusiasme dan *clarity*. Keterampilan berpikir kritis yang berkembang baik dalam menyajikan dan menerapkan informasi (tertulis dan lisan) dapat menjadi alat komunikasi yang kuat yang membantu menginformasikan atau membujuk orang lain, dan berkontribusi pada keberhasilan lulusan di tempat kerja. Cameron (dalam Coetzee, 2014) menganggap membaca dan menulis kritis sebagai

keterampilan yang dapat ditransfer yang meningkatkan studi lebih lanjut bagi lulusan dan perkembangan karirnya.

- c. *Interactive skills*, keterampilan interaktif berkaitan dengan penggunaan bahasa dan teknologi yang efektif dan efisien ketika berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang-orang dari berbagai budaya, latar belakang dan tingkat otoritas dan membangun jaringan sosial. Pada para pengusaha, diharapkan lulusannya menguasai bahasa Inggris yang baik sebagai bahasa bisnis utama (Griesel & Parker dalam Coetzee, 2014) dan pengetahuan yang relevan dan keterampilan sosial, komunikasi dan kerjasama yang beragam, kemampuan untuk bekerja dalam konteks yang berbeda dengan para ahli dari bidang lain dan kemampuan untuk kritis memilih, memperoleh, menggunakan, dan menghasilkan pengetahuan baru untuk keuntungan dan tujuan bisnis.

3. *Lifelong learning*

Lifelong learning berkaitan dengan sikap atau pendirian lulusan terhadap diri mereka sendiri. Sebagai pembelajar seumur hidup, karyawan lulusan harus berkomitmen dan mampu terus belajar untuk lebih memahami dunia dan tempat mereka di dalam. Terdapat dua set keterampilan yang berhubungan dengan kewarganegaraan global dan moral bagi lulusan, yaitu:

- a. *Goal directed behavior*, perilaku ini terdiri dari menetapkan tujuan yang realistis, mengembangkan rencana dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan seseorang, menyelesaikan tugas dan memenuhi tenggat waktu. *Goal directed behavior* juga menyiratkan bahwa seseorang dapat mengakses informasi yang dibutuhkan

untuk memecahkan masalah atau membuat keputusan serta menjelajahi internet untuk menemukan informasi baru. Bezuidenhout (dalam Coetzee, 2014) menganggap perilaku ini sebagai aspek penting yang dikelola sendiri oleh individu.

- b. *Continuous learning orientation*, berkaitan dengan individu yang telah mengembangkan kesadaran meta kognitif dan keterbukaan terhadap pembejalaran mereka sendiri, dan kemauan untuk proaktif, terlibat dalam proses memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru sepanjang hidup dan karier mereka sebagai reaksi terhadap dan mengantisipasi sesuatu perubahan kriteria teknologi dan kinerja. Hal lain yang termasuk dalam aspek ini adalah merefleksikan dan bernalar tentang pekerjaan seseorang, sehingga mampu mengembangkan keterampilan berpikir kritis tingkat tinggi yang melayani lulusan dengan baik dalam segala upaya.

2.1.3 Faktor yang memengaruhi

Idham dan Aliyyah (2020) mengemukakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi *employability skills*, yaitu:

1. Faktor Motivasi, menetapkan tujuan hidup sesuai dengan realitas yang ada, mengejar kesempatan belajar, menyelesaikan segala tantangan yang dihadapi, bersedia berubah untuk memenuhi berbagai tuntutan tugas pekerjaan dan kehidupan.
2. Faktor ketekunan dan ketahanan kerja, kepribadian yang ulet memiliki penilaian diri yang positif dan memiliki pandangan yang optimis, tidak memiliki alasan untuk gagal dan tahan banting terhadap segala keadaan dan situasi karena fokus pada tujuan.

3. Faktor personal dan lingkungan, berbaur dan beradaptasi dengan lingkungan karena proses belajar individu agar mampu berkembang yaitu dengan adanya dukungan lingkungan.

2.2 Career Adaptability

2.2.1 Definisi

Savickas (1997) mengemukakan *adaptability* sebagai sebuah kualitas yang memungkinkan individu untuk mengalami perubahan, tanpa mengalami kesulitan yang besar, untuk dapat menyesuaikan atau mengubah suatu keadaan. Konotasi kata dari perubahan tersebut menurut Savickas (1997) akan meningkat pada masa kematangan individu pada tahap perkembangan dengan menekankan pada kebutuhan terus-menerus untuk menanggapi sebuah keadaan atau situasi baru, dibandingkan dengan menguasai tugas-tugas perkembangan yang bersifat kontinum dan dapat diprediksi. Oleh karena hal tersebut, Savickas (1997) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi dalam rangka mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja, dan dengan penyesuaian yang tidak dapat diprediksi oleh karena perubahan dalam kerja dan kondisi kerja.

Super dan Knasel (2007) mengemukakan konsep *adaptability* menggantikan konsep *career maturity* dalam *career development* karena *maturity* hanya menggambarkan kesiapan pengambilan keputusan karier pada individu dan tidak relevan dengan perkembangan pada tahap dewasa. Super dan Knasel kemudian mengajukan istilah *adaptability* tersebut karena menyangkut individu dapat berwawasan ke depan, memungkinkan melihat individu berperilaku secara proaktif, dan memusatkan perhatian pada interaksi antara individu dan lingkungan. Hal yang perlu ditekankan bahwa istilah dalam interaksi antara individu dengan lingkungan, modifikasi hanya dilakukan oleh individu saja, namun individu harus

mampu terlibat dalam proses menemukan keseimbangan antara tekanan yang datang dari dunia kerja dan dampaknya terhadap lingkungan.

Pertimbangan tersebut kemudian menjadi dasar bagi Savickas (1997) untuk menggunakan konsep *adaptability* karena *adaptability* pada remaja ataupun dewasa, melibatkan sebuah sikap *planful*, eksplorasi diri dan lingkungan, serta pengambilan keputusan yang tepat. Konstrak dari *career adaptability* dalam penggunaannya dapat meningkatkan minat dalam tahap perkembangan dewasa pada individu seiring dengan cepatnya arus perubahan teknologi dan ekonomi. Hal tersebut juga dapat membantu individu dapat melihat kebutuhan dan masalah pada masa transisi siklus hidup, dimulai dengan transisi *school-to-work* yang lebih mengarah kepada tantangan yang adaptif dibandingkan dengan tugas yang matang.

Savickas, Nota, Rossier, & Dauwalder (2009) mengemukakan pada masa transisi kehidupan individu, bukan hanya individu saja yang mengalami sebuah perubahan, namun lingkungan pun juga mengalami perubahan. Walaupun karakteristik yang dimiliki individu sangatlah stabil, perubahan lingkungan malah berangsur lebih cepat. Hal tersebut juga mendasari model yang dikemukakan oleh Savickas, Nota, Rossier, & Dauwalder (2009) yang menekankan pada fleksibilitas manusia, kemampuan beradaptasi, dan *life-long learning*.

Savickas & Porfeli, (2012) mengemukakan perkembangan manusia didorong oleh adaptasi terhadap lingkungan sosial dan disertai dengan tujuan individu itu sendiri yang saling berintegrasi. Ketika individu merancang kehidupannya, individu harus beradaptasi dengan harapan bahwa individu bermain, namun juga harus bekerja dan mengembangkan hubungan dengan sesamanya. Model *career adaptation* yang dikemukakan Savickas (2009) berkonsentrasi pada peran pekerjaan dalam hal mengatasi harapan sosial yang

individu persiapan, memasuki tahap bekerja, dan berpartisipasi dalam peran kerja serta berurusan dengan transisi karier yang mencakup posisi pekerjaan.

Oleh karena perubahan-perubahan dan hal-hal yang harus dihadapi individu tersebut, Savickas & Porfeli (2012) kemudian mencoba untuk menjelaskan *adapting*, *adaptation*, *adaptivity*, dan *adaptability* yang merupakan sebuah tingkat aktivasi dalam diri individu terkait dengan keharmonisan individu dengan lingkungan. Hal pertama yaitu *adaptation* yang dimotivasi dan diarahkan oleh tujuan kebutuhan batin dan peluang dari luar ke dalam harmoni sehingga memperkuat aktivitas masa lalu dan masa kini individu. *Adaptation* ditunjukkan oleh keberhasilan, kepuasan, dan perkembangan.

Adaptation adalah konsekuensi dari *adapting* yang menunjukkan perilaku adaptif individu yang mengatasi perubahan kondisi. *Adapting* melibatkan penguasaan tugas-tugas pengembangan kejuruan, mengatasi transisi pekerjaan, dan menyesuaikan diri dengan trauma kerja dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi. *Adapting* berdasarakan pada fungsi adaptifnya yaitu *orientation*, *exploration*, *establishment*, *management*, dan *disengagement*. Fungsi ini akan membentuk sebuah siklus yang secara berkala terulang ketika individu berada pada konteks atau keadaan yang berubah. Individu dapat beradaptasi lebih efektif apabila memenuhi perubahan kondisi dengan meningkatkan kesadaran dan eksplorasi informasi yang diikuti oleh pengambilan keputusan, perilaku mencoba yang mengarah pada komitmen yang stabil dan diproyeksikan ke depannya, manajemen peran aktif, dan pada akhirnya melepaskan (Savickas & Porfeli, 2012).

Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan pula terkait dengan *adaptivity* yaitu sifat kepribadian dari sebuah fleksibilitas atau kemauan untuk berubah. Kesiediaan individu untuk bertemu kondisi disequilibrium atau transisi karier dengan respons yang sesuai menunjukkan kemampuan beradaptasi. Terdapatnya ambang batas ketika individu tidak mampu bertahan dalam kegiatan rutin atau mengasimilasikan

perubahan, membuat individu perlu untuk menyesuaikan diri dengan mengubah diri, mengubah konteks, atau lainnya. Hal ini biasanya memicu perasaan tertekan dan dapat memicu motivasi serta keinginan untuk beradaptasi.

Kemudian Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan konstruk *career adaptability*. Savickas mengemukakan *career adaptability* sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi masa sekarang dan tugas yang dapat diantisipasi, masa transisi, trauma dalam peran pekerjaan yang mungkin saja dapat mengubah integrasi sosial individu. Sumber daya dari *career adaptability* adalah kekuatan atau kapasitas pengaturan diri yang digunakan individu untuk menyelesaikan masalah kompleks dan tidak jelas yang didapatkan saat masa perkembangan yang menjurus, transisi pekerjaan, dan trauma kerja. *Adaptability* merupakan akumulasi kompetensi dan pengetahuan yang diperoleh dari proses belajar dan pengalaman. Kemampuan ini dapat bersifat lebih fleksibel dibanding dengan sifat karena berkembang melalui interaksi antara dalam diri dan luar diri individu. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan lingkungan dalam pembentukan kemampuan beradaptasi berbeda-beda, tergantung peluang dan keharusan dalam mengembangkan serta mengekspresikan hal tersebut. Keempat hal tersebut kemudian diramu menjadi satu kesatuan yaitu tingkat adaptasi (*outcome*) yang lebih tinggi diharapkan bagi individu yang bersedia (*adaptive*) dan mampu (*adaptability*) untuk melakukan perilaku yang mengatasi perubahan kondisi (*adapting*) (Savickas & Porfeli, 2012).

2.2.2 Dimensi

Savickas & Porfeli (2012); Koen (2012); dan Brown & Lent (2013) mengemukakan terdapat empat dimensi dari sumber daya *career adaptability* yang meliputi:

- a. *Career concern*,

Career concern adalah sumber daya yang membantu individu untuk melihat jauh kedepan dan mempersiapkan masa depannya, Kesadaran tersebut mendorong individu untuk berpikir tentang masa lalu terkait kejuruan individu, pilihan masa depan, dan preferensi karier individu. Esensinya, *Career Concern* berorientasi ke masa depan, sebuah kesadaran (*sense*) bahwa mempersiapkan hari esok adalah hal penting bagi individu. Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) mengemukakan sikap *playfulness* dan *optimism* menumbuhkan kesiapsiagaan karena individu menjadi sadar akan tugas-tugas *vocational* dan transisi pekerjaan yang akan dihadapi serta pilihan yang akan dibuat dalam waktu dekat dan jauh di masa depan.

Situasi *vocational* seseorang saat ini berevolusi dari pengalaman masa lalu, dan kemudian menghubungkan pengalaman ini melalui situasi masa kini ke masa depan yang diinginkan. Kepercayaan akan pengalaman yang berkesinambungan ini memungkinkan individu untuk menghubungkan kegiatan masa kini dengan aspirasi pekerjaan dan visi tentang kemungkinan diri individu. Rasa ini memungkinkan individu membayangkan bagaimana upaya hari ini membangun kesuksesan di masa depan. Sikap dan keyakinan yang terencana mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas atau pengalaman yang mempromosikan kompetensi dalam perencanaan dan persiapan untuk masa depan. Kurangnya *career concern* disebut dengan ketidakpedulian karier yang mencerminkan sikap apatis, pesimisme, dan *planlessness*. Inti dari sumber daya ini adalah perencanaan karier antara lain menginduksi kemampuan untuk menghubungkan aktivitas saat ini dengan yang diinginkan di masa yang akan datang.

b. *Career control*

Career control adalah sumber daya yang memungkinkan individu untuk mengambil kendali atas masa depan dengan bertanggung jawab dan teliti dalam membuat keputusan terkait karier. Keyakinan bahwa individu dapat memiliki kontrol atas kariernya membantu individu menjadi lebih mudah menentukan ketika pilihan terkait karier itu muncul. *Career control* ini kemudian ditanyakan dalam bentuk ketegasan dan kompetensi dalam pengambilan keputusan serta menimbulkan rasa ingi tahu tentang kemungkinan diri dan adanya alternatif pada masa depan terkait karier.

Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) mengemukakan pada teori konstruksi karier, kontrol dikonseptualisasikan sebagai aspek dari proses intrapersonal yang mendorong regulasi diri, bukan proses interpersonal yang berdampak pada regulasi diri. Kontrol melibatkan disiplin diri intrapersonal dan proses menjadi teliti, hati-hati, terorganisir, dan tegas dalam melakukan tugas pengembangan *vocational* dan membuat transisi pekerjaan. Kontrol menentukan individu untuk terlibat dalam tugas pengembangan *vocational* dan menegosiasikan transisi pekerjaan, dibanding dengan menghindarinya.

Individu yang menghadapi pilihan yang sempit, untuk alasan apapun, menjalankan kendali karier dengan mengeksplorasi kemungkinan yang terbatas untuk membuatnya menjadi bermakna secara pribadi serta dengan menyelaraskan pilihan yang tersedia untuk memberlakukannya secara unik. Sikap teliti dan keyakinan pada tanggung jawab pribadi mendorong individu, dengan sengaja, mengarahkan tindakan *vocational*. Kurangnya kendali karier sering

disebut keragu-raguan karier dan diberlakukan sebagai kebingungan, prokrastinasi, atau impulsif (Savickas dalam Brown & Lent, 2013).

c. *Career curiosity*

Career curiosity yaitu sumber daya yang memungkinkan individu mengeksplorasi peluang dan berpikir tentang kesesuaian antara diri dan berbagai lingkungan, peran kejuruan, dan skenario masa depan. Berawal dari rasa pengendalian diri kemudian muncullah inisiatif untuk mempelajari jenis-jenis pekerjaan untuk melakukannya. Fungsi mendasar dari keingintahuan dalam membangun karier tercermin dari cakupan luas yang diberikan kepada individu melalui teori-teori pengembangan *vocational* yang menonjol di bawah rubrik eksplorasi dan perilaku pencarian informasi, serta dalam produk langsung pengetahuan diri dan informasi pekerjaan individu.

Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) mengemukakan *career curiosity* mengacu pada keingintahuan tentang dan eksplorasi kesesuaian antara diri sendiri dan dunia kerja. *Career curiosity* diekspresikan dalam mengeksplorasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu, mengklarifikasikan nilai-nilai individu, menggunakan strategi pencarian informasi yang berbeda, membahas mengenai imbalan ekstrinsik dan intrinsik, serta menafsirkan informasi pekerjaan. Ketika ditindaklanjuti, rasa ingin tahu menghasilkan pengetahuan yang dapat digunakan untuk membuat pilihan yang sesuai dengan situasi. Dengan demikian, sumber daya ini dapat membentuk citra realistis tentang diri individu itu sendiri dan pilihan kariernya. Hal ini dapat memfasilitasi pilihan-pilihan selanjutnya yang cocok dengan diri individu dan situasi pekerjaan.

Sikap ingin tahu mendorong individu untuk memindai lingkungan guna mempelajari lebih lanjut terkait diri dan situasi. Percaya pada nilai untuk terbuka

terhadap pengalaman baru serta bereksperimen dengan kemungkinan diri dan berbagai peran, mendorong individu untuk mencoba hal-hal baru dan berpetualang, Sikap dan disposisi yang mendukung eksplorasi dan keterbukaan, mengarah pada pengalaman yang meningkatkan kompetensi baik dalam pengetahuan diri maupun informasi pekerjaan. Individu yang telah mengeksplorasi lingkungannya memiliki lebih banyak pengetahuan tentang kemampuan, minat, dan nilai mereka, seperti pula terkait dengan persyaratan, rutinitas, dan penghargaan dari berbagai pekerjaan. Kurangnya keingintahuan karier dapat menyebabkan ketidakrealisasian tentang dunia kerja dan citra diri yang tidak akurat.

d. *Career confidence*

Individu membutuhkan kepercayaan diri untuk bertindak sesuai kepentingannya. Percaya diri menunjukkan antisipasi keberhasilan dalam menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan. *Career confidence* adalah sumber daya yang dirasakan individu untuk menyelesaikan masalah dan untuk mengatasi hambatan dalam upaya mengejar aspirasi kariernya. *Career confidence* menunjukkan perasaan kemanjuran diri terkait kemampuan seseorang untuk berhasil melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk membuat dan menerapkan pilihan pendidikan dan *vocational* yang sesuai. Pilihan karier membutuhkan penyelesaian masalah yang kompleks. Peran mendasar dari kepercayaan dalam membangun karier tercermin dalam beasiswa yang luas tentang harga diri, kemanjuran diri, dan dorongan dalam teori pengembangan *vocational*.

Career confidence muncul dari pemecahan masalah yang dihadapi dalam aktivitas sehari-hari, seperti tugas rumah tangga, tugas sekolah, dan hobi. Selain itu, menyadari bahwa seseorang dapat berguna dan produktif dalam tugas-tugas

ini meningkatkan perasaan penerimaan diri. Pengalaman eksplorasi yang lebih luas memperkuat kepercayaan diri untuk mencoba lebih banyak hal.

Individu yang mengucilkan diri dari kategori pengalaman tertentu (misal terkait matematika atau sains), akan merasa sulit untuk percaya diri dalam mendekati aktivitas tersebut sehingga berakibat pada kurangnya ketertarikan pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan pada aktivitas tersebut. Kurangnya *career confidence* dapat mengakibatkan hambatan karier yang menggagalkan peran aktual dan pencapaian tujuan. Individu dengan kepercayaan karier yang tinggi cenderung menghindari dari situasi sulit yang berkaitan dengan karier, tetapi lebih cenderung terlibat dalam pemecahan masalah secara aktif.

2.2.3 Faktor-faktor yang memengaruhi

Career adaptability individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Faktor Internal

a. Usia

Zacher (2014) menemukan bahwa usia dapat memprediksi *career adaptability* secara keseluruhan dan juga beberapa dimensinya yaitu *control* dan *confidence*. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori perkembangan bahwa kapasitas kontrol individu yaitu kemampuan untuk menyetarakan lingkungan dengan diri, akan menurun seiring bertambahnya usia, sehingga individu berupaya untuk meningkatkan kontrol tersebut. Ketika individu berupaya untuk meningkatkan kontrolnya, maka dapat meningkatkan pula kepercayaan diri individu. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa individu dengan usia lebih tua mengalami peningkatan

control dan *confidence* yang lebih besar dari waktu ke waktu dibandingkan dengan individu yang lebih muda.

b. Hope

Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa *hope* berhubungan dengan hasil positif di tempat kerja (Wandeler & Bundick, 2011). *Hope* telah berkorelasi positif dengan perencanaan karier, keputusan karier, dan *self-efficacy* karier (Hirschi, 2014). Ibrahim & Amari (2018) yang meneliti terkait dengan hubungan elemen-elemen dalam PsyCap terhadap *career adaptability*, terutama pada *hope*, menunjukkan bahwa individu yang penuh dengan harapan dapat menetapkan tujuan yang lebih tinggi untuk kariernya dan mendorong diri untuk mencapai tujuannya.

c. Self-efficacy

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi mampu mengembangkan upaya tambahan dan bertahan melawan kesulitan yang mereka hadapi, sehingga individu berhati-hati terkait kemampuan mereka sebelum memilih dan memulai serangkaian tindakan. Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim & Amari (2018) pada karyawan bagian akademik Universitas Saudi menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak positif dan memprediksi *career adaptability*. Pekerja dengan tingkat *self-efficacy* lebih tinggi memungkinkan untuk terlibat dalam aktivitas berisiko dan menantang.

d. Resilience

Luthans (2002) mengemukakan *resilience* sebagai kemampuan psikologis positif untuk pulih dari hambatan, ketidakpastian, konflik, kegagalan dan bahkan perubahan positif seperti kemajuan individu dan peningkatan tanggung jawab. Ketika individu atau kelompok menghadapi kendala selama penyelesaian tugas, jika individu mampu mengatasi situasi dengan cepat dan efektif maka hal tersebut menunjukkan *resilience*. Individu yang tangguh cenderung lebih efisien dalam berbagai pengalaman hidup, mengambil risiko dan mengatasi kesulitan. Penelitian milik Ibrahim & Amari (2018) menambahkan bahwa individu yang memiliki *resilience* adalah individu yang mampu pulih dari kegagalan dan mengejar perilaku profesional yang proaktif bahkan setelah pengalaman gagal tersebut.

e. Optimism

Individu yang optimis cenderung membuat peristiwa positif sebagai akibat dari faktor subjektif, sedangkan peristiwa negatif dihasilkan dari faktor eksternal dan bertindak sebagai peristiwa sementara. Individu yang optimis juga mengharapkan hal-hal yang baik terjadi, yang pada gilirannya akan memiliki implikasi perilaku dan kognitif yang penting. Rottinghaus, Day & Borgen (2005) dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara *career adaptability* dengan optimisme dalam kelompok mahasiswa sarjana. Ibrahim & Amari (2018) yang meneliti terkait pengaruh antara komponen Psycap dengan *career adaptability* menunjukkan nilai yang tinggi pada *optimism*, *hope*, dan *self-Efficacy*. Individu dengan tingkat optimisme yang tinggi membangun

ekspektasi di area yang merangsang pencapaian tujuan dan menghadapinya.

f. *Self-esteem*

Individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung melihat diri mereka sebagai pribadi yang mampu, penting dan berharga; sedangkan individu dengan *self-esteem* yang rendah sering kali meragukan kemampuannya dan “curiga” tentang harga diri mereka sendiri. Individu dengan *self-esteem* yang tinggi memiliki kompetensi yang dipersepsikan tinggi, citra diri yang baik dan harapan untuk sukses. Cai, et. al. (2015) mengemukakan bahwa tingkat *self-esteem* yang tinggi dapat memotivasi individu untuk menetapkan tujuan karier yang menantang dan terlibat dalam aktivitas untuk mencapai tujuan karier yang positif salah satunya adalah kegiatan eksplorasi karier.

g. *Employability skills*

International Labor Organization (dalam Brewer, 2013) mengemukakan *employability skills* merupakan term dalam dunia kerja untuk menjelaskan *basic skill* yang diperlukan individu. Adapun secara detail, *employability skills* dijelaskan sebagai keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dapat meningkatkan kemampuan individu untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan, berkembang di tempat kerja dan mengatasi perubahan, serta lebih mudah bersaing dalam dunia kerja. Yusof, Mustapha, Mohamad, dan Bunian (2012) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *employability skill*

akan meningkatkan peluang *work-related outcomes* dan mudah dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya serta meningkatkan peluang karier yang lebih baik dalam dunia kerja. Individu dengan tingkat *problem solving skills* dan *decision making skills* yang tinggi cenderung secara aktif terlibat dalam strategi manajemen karier yang berkaitan dengan *career control* (mengambil tanggung jawab untuk pengambilan keputusan karier dan implementasi tujuan), *career curiosity* (mengumpulkan informasi pekerjaan) dan *career confidence* (percaya diri tentang kemampuan individu untuk mengimplementasikan tujuan karier dan memecahkan masalah).

2. Faktor Eksternal

a. Academic achievement

Individu dengan nilai IPK yang lebih tinggi cenderung bercita-cita dan berkomitmen untuk karir tingkat universitas, bertransisi secara lebih efektif dari sekolah ke tempat kerja, dan memasuki pekerjaan sesuai latar belakang pendidikannya (Vuolo, 2014). Savickas (2013) menambahkan temuan tersebut mendukung pernyataan bahwa prestasi akademik yang tinggi, dipandang sebagai kesiapan dan sumber daya individu dalam mengatasi masalah karir.

b. Budaya

Rottinghaus, Falk, dan Eshelman (dalam Maree, 2017) mengemukakan *career adaptability* sebagai sebuah konstruk psikososial, berhubungan erat dengan budaya. Beberapa interaksi

antar aspek seperti perbedaan konteks budaya dan identitas dapat menimbulkan beberapa hambatan atau penghubung untuk mengembangkan kemampuan tersebut. Oleh karena itu, konteks budaya memiliki pengaruh yang penting terhadap *career adaptability* yang termanifestasi di dalam diri individu. Selain itu, Omar dan Noordin (2016) menemukan bahwa budaya *individualism* dan *collectivism* memiliki hubungan positif dengan *career adaptability*. Individu yang lebih menjunjung tinggi nilai individualisme akan lebih fleksibel karena adanya pandangan diri yang mandiri, kepercayaan intelektual internal yang kuat yang mengarah pada pencapaian tujuan individu itu sendiri; sedangkan individu dengan nilai kolektivis yang tinggi, akan memengaruhi keputusan dan tindakan yang akan dibuat karena individu lebih bergantung pada persepsi dari anggota lain dalam kelompok sehingga dapat memperlambat perkembangan individu, namun individu akan menjadi lebih tahan banting karena mendapat dukungan oleh lingkungan sosial.

c. Dukungan sosial

Sulistiani dan Handoyo (2018) melakukan kajian literatur terkait kesiapan individu dan kesuksesan dalam beradaptasi pada konteks edukasi, menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh terhadap *career adaptability*. Individu akan mendapatkan dukungan berupa dukungan emosional dan instrumental dari berbagai sumber yaitu lingkungan, orang tua, dan keluarga yang akan berguna bagi individu yang akan merencanakan dan mengeksplorasi kariernya. Tingkat dukungan orang tua yang tinggi dan intervensi orang tua

yang rendah akan memengaruhi eksplorasi karier yang akan memprediksi adaptasi (Guan & So, 2016). *Social support* meningkatkan *career adaptability*, efikasi diri karier memainkan peran mediasi dalam hubungan antara dukungan sosial dan *career adaptability* (Wang & Fu, 2015).

2.3 Keterkaitan Employability Skills dan Career Adaptability pada mahasiswa tingkat akhir

Career adaptability merupakan salah satu komponen dari *career construction theory*. Teori tersebut melihat tiga tantangan besar yang menuntut adanya perubahan dalam karier individu, yaitu tugas perkembangan vokasional, transisi okupasional, dan trauma kerja. Ketiga tantangan tersebut mengharuskan individu untuk memiliki suatu kesiapan untuk menghadapi tantangan tersebut dengan respon yang cocok. Kesiapan tersebut digambarkan dalam *career construction theory* sebagai *career adaptability* (Brown & Lent, 2013).

Salah satu bentuk respon yang dipersiapkan oleh individu ketika menghadapi suatu perubahan adalah mengembangkan dan melatih *skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Lapangan pekerjaan kini menuntut adanya daya saing dari para pelamar agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemberi pekerjaan (Savickas dalam Greenhaus & Callanan, 2006). Pelamar yang tidak memiliki *skill* yang dibutuhkan oleh lapangan kerja akan kesulitan untuk beradaptasi.

Skill juga dijelaskan dalam *career construction theory* sebagai salah satu bagian yang termasuk dalam *vocational personanlity*. *Vocational personality* merujuk pada kebutuhan, nilai-nilai, minat, serta keterampilan terkait karier yang dimiliki oleh individu. *Career construction theory* memandang minat, keterampilan, serta *trait* lain tersebut sebagai strategi bagi individu untuk beradaptasi dalam

kariernya. *Vocational personality*, dalam hal ini keterampilan, merupakan proses yang dinamis yang memungkinkan terjadi perubahan. Berbagai keterampilan atau *skills* yang dibutuhkan dalam memperoleh pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan merupakan makna dari *employability skills* (Savickas dalam Greenhaus & Callanan, 2006).

Penelitian sebelumnya oleh De Guzman dan Choi (2013) pada 191 Siswa SMA di Papua Nugini, menemukan bahwa *career adaptability* dan *Employability skills* memiliki hubungan yang penting dengan bukti signifikansi statistik dan *effect size*. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa aspek *team work skills* menjadi indikator paling berguna terhadap *career adaptability* individu, dibandingkan dengan aspek lain seperti *communication skills* dan *problem solving skills*. Hubungan ini lebih jauh diperoleh dari fungsi pertama *canonical correlation analysis* (CCA). Temuan ini mendukung gagasan oleh Fugate (2004) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *employability skills* tinggi diperkirakan akan memperoleh manfaat dari *adaptability* yang aktif, artinya *career adaptability* dan *employability skills* mungkin memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain (De Guzman, 2013).

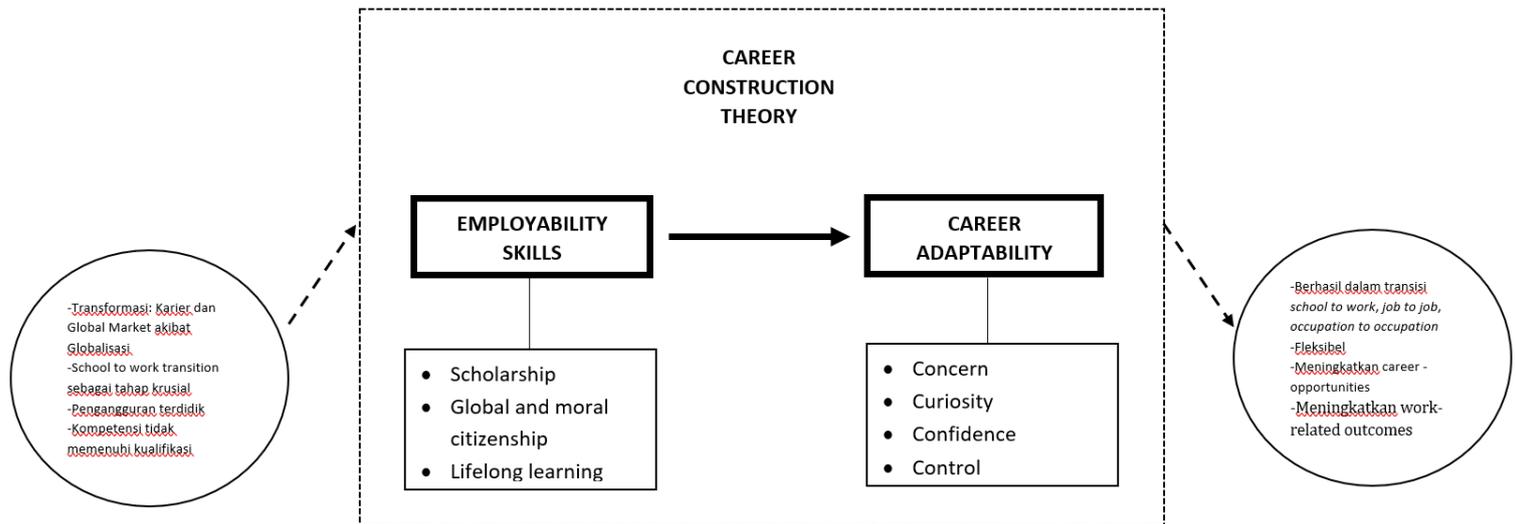
Penelitian lain oleh Coetzee, Fereirra & Potgieter (2015) yang mencoba memperluas penelitian milik De Guzman dan Choi (2013) dengan menyelidiki lebih jauh terkait *employability skills* yang kemudian disebut *employability capacities* yang dianggap penting bagi individu. Coetzee, dkk. (2015) mencoba untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan antara satu set *employability capacities* dan satu set *career adaptability* dan mengidentifikasi variabel mana yang paling berkontribusi dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian ini kemudian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konstruk *employability capacities* dan *career adaptability*. Secara spesifik, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat *problem solving* dan *decision making* yang tinggi serta *interactive*

skills yang cenderung aktif terlibat dalam *career management* yang berkaitan dengan *career control* (mengambil tanggung jawab untuk pengambilan keputusan dan implementasi tujuan), *career curiosity* (mengumpulkan informasi pekerjaan), dan *career confidence* (percaya diri tentang kemampuan mereka untuk mengimplementasikan tujuan karier dan memecahkan masalah).

Ervyana (2019) kemudian mencoba meneliti hubungan *employability skills* dan *career adaptability* pada mahasiswa bekerja di Universitas Mercu Buana Indonesia. Hasil penelitian pada 223 mahasiswa menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut. Uji lanjutan untuk kedua variabel tersebut kemudian menunjukkan bahwa dimensi *career concern* paling berkorelasi dengan *employability skills*, dan dimensi *basic skills* paling berkorelasi dengan *career adaptability*. Hubungan tersebut erat kaitannya dalam mencapai kompetensi bagi para lulusan untuk dapat tetap berkarier dan beradaptasi dengan perubahan khususnya pekerjaan yang sangat mungkin terjadi pada masa kedepan.

Berdasarkan pemaparan terkait keterhubungan kedua variabel melalui *career construction theory* dan penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *employability skills* dan *career adaptability*, serta dimensi-dimensi yang paling berpengaruh dalam hubungan kedua variabel tersebut, menggugah peneliti untuk meneliti lebih jauh apakah *employability skills* berkontribusi terhadap *career adaptability*. Penelitian-penelitian sebelumnya masih berfokus pada hubungan antarvariabel dan dimensi yang paling dominan, dan belum ada penelitian baik dalam maupun di luar Indonesia yang membahas terkait dengan kontribusi *employability skills* terhadap *career adaptability*.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- : Variabel yang diteliti
- : Batasan penelitian dalam cakupan teori penghubung
- : Dimensi
- : Kontribusi
- : Input (Gejala)
- Output (hasil)

Kerangka konseptual di atas menunjukkan sebuah fenomena yang terjadi pada sarjana perguruan tinggi yang akan memasuki dunia kerja yaitu adanya *school to work transition*. Fenomena tersebut mengharuskan lulusan baru agar dapat meningkatkan *career adaptability*. *Career adaptability* merupakan salah satu komponen dari *career construction theory*. Teori tersebut melihat tiga tantangan

besar yang menuntut adanya perubahan dalam karier individu, yaitu tugas perkembangan vokasional, transisi okupasional, dan trauma kerja. Ketiga tantangan tersebut mengharuskan individu untuk memiliki suatu kesiapan untuk menghadapi tantangan tersebut dengan respon yang cocok (Brown & Lent, 2013).

Savickas (1997) mengemukakan *career adaptability* sebagai seperangkat sumber daya transaksional yang terdiri dari sikap, kompetensi, dan perilaku tertentu yang memungkinkan adanya peluang pencarian kerja dan memfasilitasi penciptaan opsi peningkatan alternatif karir, menyesuaikan diri dengan konteks pekerjaan yang disukai dan berpartisipasi positif dalam peran kerja. Hartung & Cadaret (2017) mengemukakan *career adaptability* terdiri dari *career concern* (memiliki masa depan), *career control* (memegang kendali atas masa depan), *career curiosity* (menelusuri kemungkinan diri), dan *career confidence* (membangun masa depan yang diharapkan dan menghadapi hambatan). Oleh karena itu, meningkatkan kemampuan ini dapat membantu para lulusan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai, dan berhasil dalam *school to work transition*.

Lapangan pekerjaan kini menuntut adanya daya saing dari para pelamar agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemberi pekerjaan (Savickas dalam Greenhaus & Callanan, 2006). Salah satu daya saing yang dibutuhkan oleh para pelamar pekerjaan adalah *employability skills*. *Employability skills* merupakan kemampuan atau keterampilan dasar yang dimiliki oleh individu untuk mempersiapkan dirinya mendapatkan pekerjaan, sehingga setelah mendapatkan pekerjaan individu mampu bekerja dengan baik dan mampu mengembangkan kariernya agar mencapai kesuksesan. *Employability skills* terdiri dari *problem solving/decision making skills*, *analytical thinking skills*, *enterprising skills*, *interactive skills*, *presenting & applying info skills*, *ethical/responsible behaviour*, *continuous learning orientations*, dan *goal-directed behavior* (Coetzee, Ferreira &

Potgieter, 2015). *Employability skills* adalah salah satu bentuk dari *vocational personality*.

Coetzee, dkk. (2015) mengemukakan individu dengan tingkat *problem solving skills* dan *decision making skills* yang tinggi cenderung secara aktif terlibat dalam strategi manajemen karier yang berkaitan dengan *career control* (mengambil tanggung jawab untuk pengambilan keputusan karier dan implementasi tujuan), *career curiosity* (mengumpulkan informasi pekerjaan) dan *career confidence* (percaya diri tentang kemampuan individu untuk mengimplementasikan tujuan karier dan memecahkan masalah). De Guzman & Choi (2013) menambahkan bahwa individu yang mampu beradaptasi dalam episode tertentu, pengalaman hidup, atau pengalaman kerja bergantung pada strategi pemecahan masalahnya. Selain itu, pada penelitian milik de Guzman & Choi (2013) menemukan bahwa *team work skills* atau dalam hal ini *interactive skills* secara signifikan berhubungan dengan keempat dimensi dari *career adaptability*.

Coetzee, dkk (2015) juga kembali menambahkan bahwa individu dengan *goal-directed behavoiur* dan *continuous learning* yang tinggi menunjukkan adanya kapasitas *lifelong learning* (diarahkan pada tujuan perilaku dan orientasi belajar berkelanjutan) yang berkontribusi pada tingkat *career confidence*, *career curiosity*, dan *career control* yang lebih tinggi. Ketiga kapasitas tersebut secara aktif terlibat dalam *vocational developmental tasks* yang sangat membantu individu menyesuaikan secara proaktif dengan kebutuhan tak terduga yang mungkin timbul dari perubahan pasar tenaga kerja atau kondisi kerja. Pemaparan di atas kemudian menunjukkan bahwa individu yang memiliki *employability skills* yang tinggi cenderung memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi pula. Hal ini

menunjukkan adanya hubungan satu arah *employability skills* terhadap *career adaptability*.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki korelasi positif dengan arah hubungan satu arah (De Guzman & Choi, 2013; Coetzee, Ferreira, & Potgieter, 2015; Ervyana, 2019). Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) mengemukakan *career construction theory* memandang minat, keterampilan, serta *trait* lain tersebut sebagai strategi bagi individu untuk beradaptasi dalam kariernya, sehingga *employability skills* sebagai *transferable/basic skills* yang dibutuhkan dalam era globalisasi dimana lingkungan terus mengalami perubahan, memungkinkan individu lebih mudah beradaptasi yang ditunjukkan dengan kesuksesan dalam menyelesaikan tugas-tugas *vocational development*, *occupational transitions*, dan *work traumas* terkait dengan karier sepanjang hidupnya. Oleh karena itu, peneliti menduga bahwa *employability skills* berkontribusi terhadap *career adaptability* yang dimiliki oleh individu khususnya mahasiswa tingkat akhir yang berada pada fase *school to work transition*, dan akan memasuki dunia kerja

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H₀ = Tidak ada kontribusi *employability skills* terhadap *career adaptability*
2. H₁ = Ada kontribusi *employability skills* terhadap *career adaptability*