

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2018). Career decision making in college students. *Guidena Journal*, 8(1), 30-39.
- Alam, A., & Diego, M. E. (2019). *Unpacking School-to-Work Transition: Data and Evidence Synthesis*. New York: United Nations Children's Fund.
- American Psychological Association. (2020). *Gender*. Diakses pada laman <https://dictionary.apa.org/gender>.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1996). *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press.
- Ataç, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2017). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *Int J Educ Vocat Guidance*.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1-10.
- Azarian, J. M. (2019). *Gen Z and New Approaches to Mental Well-being*. Polandia: EVERFI Fellow & Graduate Assistant for the Center for Excellence in Higher Education Law and Policy at.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badjanova, J., Pipere, A., & Iliško, D. (2017). Gender identity of students and teachers: Implications for a sustainable future. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 19(2), 138-153.
- Bakhet, S. M. A. (2021). Responding to: Coping with stress among androgynous, and sextyped persons. *Open Access Library Journal*, 8, 1-10.
- Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2012). *Social Psychology 13<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Basu, A. M., & Koolwal, G. B. (2005). Two concepts of female empowerment: some leads from DHS sata on women's status and reproductive health. Dalam S. Kishor (Ed.). *A focus on gender: Collected papers on gender using DHS data* (hal. 15-53). Calverton, MD: ORC Macro.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education 3<sup>rd</sup> Edition*. Chicago: The University of Chicago Press

- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42*(2), 155-162.
- Bem, S. L. (1975). Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology, 31*(4), 634-643.
- Bem, S. L. (1983). Gender schema theory and its implications for child development: raising gender-aschematic children in a gender-schematic society. *Journal of Women in Culture and Society, 8*(4), 598-616.
- Bem, S. L. (1993). *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality*. London: Yale College.
- Blackstone, A. M. (2003). Gender roles and society. Dalam J. R. Miller, R. M. Lerner, & L. B. Schiamberg, *Human ecology: An encyclopedia of children, families, communities, and environments* (hal. 335-338). Santa Barbara: University of Maine.
- Blakemore, J. E., Berenbaum, S. A., & Liben, L. S. (2009). *Gender Development*. New York: Psychology Press Taylor & Francis Group.
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology, 49*(3), 311-323.
- Bolat, N., & Odaci, H. (2016). High school final year students' career decision-making self-efficacy, attachment styles and gender role orientations. *Curr Psychol, 1-8*.
- Boo, S., & Kim, S. (2020). Career indecision and coping strategies among undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Education, 1-14*.
- Brannon, L. (2017). *Gender Psychological Perspectives 7<sup>th</sup> Edition*. New York: Routledge.
- Brescoll, V. L., Uhlmann, E. L., Moss-Racusin, C., & Sarnell, L. (2012). Masculinity, status, and subordination: Why working for a gender stereotype violator causes men to lose status. *Journal of Experiment Social Psychology, 48*, 354-357.
- Brooks, C., & Bolzendahl, C. (2004). The transformation of US gender role attitudes: Cohort replacement, social-structural change, and ideological learning. *Social Science Research, 33*, 106-133.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling 2<sup>nd</sup> Edition: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Clark-Carter, D. (2019). *Quantitative Psychological Research: The Complete Student's Companion 4<sup>th</sup> Edition*. Oxon: Routledge.
- Ciabattari, T. (2001). Changes in men's conservative gender ideologies: Cohort and period influences. *Gender & Society, 15*(4), 574-591.

- ÇİZEL, E. B. (2018). Gender and emotional intelligence as predictors of tourism faculty students' career adaptability. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 6(2), 188-204.
- Creed, P. A. (2014). School-to-work transition: From theory to practice. *Journal of Career Development*, 1-21.
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29(4), 277-290.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person, and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.
- Cunningham, M. (2001). The influence of parental attitudes and behaviors on children's attitudes toward gender and household labor in early adulthood. *Journal of Marriage and Family*, 63, 111-122.
- Desmita. (2019). Psikologi Perkembangan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-450.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3), 212-229.
- Eckert, P., & Mc-Connell-Ginet, S. (2013). Language and Gender 2<sup>nd</sup> Edition. New York: Cambridge University Press.
- Fathimah, K. (2018). Hubungan Orientasi Peran Gender dengan Kadar Optimisme (Studi Pada Calon Angkatan Kerja S1 di Universitas Hasanuddin) [Skripsi].
- Felaco, C., & Parola, A. (2020). Young in university-work transition: the views of undergraduates in Southern Italy. *The Qualitative Report*, 25(8), 3129-3148.
- Flaherty, J. F., & Dusek, J. B. (1980). An investigation of the relationship between psychological androgyny and components of self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(6), 984-992.
- Foyad, N. A., Kim, S., Ghosh, A., Chang, W., & Figueiredo, C. (2015). Family influence on career decision making: Validation in India and United States. *Journal of Career Assessment*, 1-16.
- Gadassi R., & Gati, I. (2009). The effect of gender stereotypes on explicit and implicit career preferences. *The Counseling Psychologist*, 37(6), 902-922.

- Gianakos, I. (1995). The relation of sex role identity to career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 131-143.
- Gianakos, I. (2000). Gender roles and coping with work stress. *Sex Roles*, 42, 1059-1078.
- Gilroy, F. D., Talierco, T. M., & Steinbacher, R. (1981). Impact of maternal employment on daughters' sex-role orientation and fear of success. *Psychological Reports*, 49, 963-968.
- Gunarya, A. (2011). Modul Perilaku Belajar. Modul MD-01 BCSS. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561-570.
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, 4(2), 149-164.
- Hansson, R. O., Chernovetz, M. E., & Jones, W. H. (1977). Maternal employment and androgyny. *Psychology of Women Quarterly* 2(1), 76-78.
- Harsono. (2008). Student-centered learning di perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Kedokteran dan Profesi Kesehatan Indonesia*, 3(1), 4-8.
- Healy, C. C., Mitchell, J. M., & Mourton, D. L. (1987). Age and grade differences in career development among community college students. *The Review of Higher Education*, 10(3), 247-258.
- Healy, C. C., O'Shea, D., & Crook, R. H. (1985). Relation of career attitudes to age and career progress during college. *Journal of Counseling Psychology*, 32(2), 239-244.
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychol Rev.*, 117(1), 1-53.
- Hegelson, V. S. (2012). *The Psychology of Gender* 4<sup>th</sup> Edition. United States: Pearson Education, Inc.
- Heilbrun, A. B., & Schwartz, H. L. (1982). Sex-gender differences in level of androgyny. *Sex Roles*, 8(2), 201-214.
- Hindsale, K., & Johnson, J. D. (1978). *Masculinity, Femininity, and Androgyny: What Really Works at Work?*. Virginia: Office of Naval Research.
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality*, 47(5), 1-13.

- Hou, Z., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale-China form: construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 686-691.
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong university students. *The Career Development Quarterly*, 66, 94-106.
- Hussain, S., & Jullandhry, S. (2020). Are urban women empowered in Pakistan? A study from metropolitan city. *Women's Studies Forum*, 82, 1-10.
- Hyede, J. S., Krajnik, M., & Skuldt-Niederberger, K. (1981). Androgyny across the life span: A replication and longitudinal follow-up. *Developmental Psychology*, 27(3), 516-519.
- Ivtzan, I., & Conneely, R. (2009). Androgyny in the mirror of self-actualisation and spiritual health. *The Open Psychology Journal*, 2, 58-70.
- Kazembe, L. N. (2020). Women empowerment in Namibia: measurement, determinants and geographical disparities. *World Development Perspectives*, 1-12.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 257-272.
- Kirchmeyer, C. (1996). Gender roles and decision-making in demographically diverse groups: A case for reviving androgyny. *Sex Roles*, 34(9/10), 649-663.
- Knouse, S. B., & Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of Employment Counselling*, 45, 61-66.
- Koen, J., Klehe, U., & Vianen A. E. V. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 21-30.
- Lifshitz, C. C. (2017). Fostering employability among youth at-risk in a multi-cultural context: insight from a pilot intervention program. *Children and Youth Science Review*, 76, 20-34.
- Malhotra, A., & Schuler, S. R. (2005). Women's empowerment as a variable in international development. Dalam D. Narayan, *Measuring empowerment: cross-disciplinary perspectives* (hal. 71-88). Washington: The World Bank.
- Martin, C. L., Cook, R. E., & Andrews, N. C. Z. (2016). Reviving androgyny: A modern day perspective on flexibility of gender identity and behavior. *Sex Roles*.

- Meijers, F., & Kuijpers, M. (2014). Career learning and career learning environment in Dutch higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 6(2), 295-313.
- Monteiro, S., Taveira, M. D. C., & Almeida, L. (2019). Career adaptability and university-to-work transition. *Emerald Publishing Limited*, 61(9), 1187-1199.
- Mueller, S. L., & Data-On, M. C. (2008). Gender-role orientations as a determinant of entrepreneurial self-efficacy. *Journal of developmental entrepreneurship*, 13(1), 3-20.
- Muslikah, M., & Hariyadi, S. (2013). *Perkembangan Individu*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nemko, M. (2015, Oktober 25). *Generation Z: What you should know about the generation that will soon run our world*. Retrieved from Psychology Today: <http://www.psychologytoday.com>
- Nishanthi, H. M. (2016). Modern career concepts: A review. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(3), 1-5.
- Oakley, Ann. (1985). *Sex, Gender, and Society*. England: Maurice Temple Smith Ltd.
- Ocampo, A. C., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture mode analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 1-15.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248-259.
- Omar, S., & Noordin, F. (2016). Moderator influences on individualism-collectivism and career adaptability among ICT professionals in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 37, 529-537.
- Öztemel, K., & Yildiz-Akyol, E. (2019). The predictive role of happiness social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development*, 1-14.
- Pan, J., Yanjun, G., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 1-50.
- Parales, F., Lersch, P. M., & Baxter, J. (2018). Birth cohort, ageing and gender ideologi: Lessons from British panel data. *Social Science Research*, 1-35.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31-48.

- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and System Theory 3<sup>rd</sup> Edition: Connecting Theory and Practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Pérez-Quintana, A., & Hormiga, E. (2015). The role of androgynous gender stereotypes in entrepreneurship. *UB Business Working Papers*, 1-32.
- Phillips, S. D., Blustein, D. L., Jobin-Davis K., & White, S. F. (2002). Preparation for the school-to-work transition: The views of high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 202-216.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- P2KKN. (2019). *Panduan dan Jurnal: Kuliah Kerja Nyata (KKN) Universitas Hasanuddin*. Makassar: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.
- Rojewski, J. W., Wicklein, R. C., & Schell J. W. (1995). Effects of gender and academic-risk behavior on the career maturity of rural youth. *Journal of Research in Rural Education*, 11(2), 92-104.
- Rosulin, R., & Paramita P. P. (2016). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 5(1), 1-11.
- Rottinghaus, P. J., Falk, N. A., & Eshelman, A. (2017). Assessing career adaptability. Dalam K. Maree, *Psychology of career adaptability, employability, and resilience* (hal. 85-105). Cham, Switzerland: Springer.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Saraswati, S., Isrofin, B., & Prafitra, E. (2017). Profil career adaptability mahasiswa bidikmisi Universitas Negeri Semarang (UNNES). *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 6(2), 98-103.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A paradigm for career intervention in the 21<sup>st</sup> century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Dalam D. Brown & Associates, *Career choice and development 4<sup>th</sup> edition* (hal. 149-205). New York, United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Schulz, D. J., & Enslin, C. (2014). The female executive's perspective on career planning and advancement in organizations: experiences with cascading gender bias, the double-bind, and unwritten rules to advancement. *SAGE Open*, 1-9.

- Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling and Development*, 301-310.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2019). *Generation Z: A Century in The Making*. New York: Routledge.
- Senat Akademik Univesitas Hasanuddin. (2016). *Peraturan Senat Akademik Universitas Hasanuddin Nomor: 505850/UN4/PP.42/16 Tentang Kebijakan Pendidikan Universitas Hasanuddin*. Makassar: Univesitas Hasanuddin.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling 6<sup>th</sup> Edition*. Belmont: Brooks/Cole.
- Shimonaka, Y., Nakazto, K., Kawaai, C., & Sato, S. (1997). Androgyny and successful adaptation across the life span among Japanes adults. *The Journal of Genetic Psychology*, 158(4), 389-400.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2016). Gender role ideology. Dalam N. A. Naples, *The Wiley Blackwell encyclopedia of gender and sexuality studies 1<sup>st</sup> edition*. New York, United States: John Wiley & Sons, Ltd.
- Strough, J., Leszczynski, J. P., Neely, T. L., Flinn, J. A., & Margrett, J. (2007). From adolescence to later adulthood: Femininity, masculinity, and androgyny in six age groups. *Sex Roles*, 57, 385-396.
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2018). The career adapt-abilities scale-Indonesian form: psychometric properties and construct validity. *Proceeding of the 4<sup>th</sup> International Conference on Education*, 4(2), 1-9.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
- Sustainable Development Goals. (2017). Tujuan 08. Diakses pada laman <https://www.sdg2030indonesia.org/page/16-tujuan-delapan>.
- Talib, M. A., & Aun, T. K. (2009). Predictors of career indecision among Malaysian undergraduate students. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 215-224.
- Thompson, M. N., & Subich, L. M. (2006). The relation of social status to the career decision-making process. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 289-301.
- Twenge, J. M. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles*, 36, 305-325.



- United Nations Population Fund. (2005). *State of World Population 2005 The Promise of Equality: Gender Equity, Reproductive Health and the Millenium Development Goals*. United Nations Population Fund.
- Verma, J. P. (2019). *Statistics and Research Methods in Psychology with Excel*. Gateway East: Springer Nature Singapore.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649-660.
- Wathani, F. (2019). Perbedaan Kecenderungan Pembelian Impulsif Produk Pakaian Ditinjau dari Peran Gender. Universitas Sumatera Utara.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Wiesenberg, F., & Aghakhani, A. (2007). An exploration of graduate students' career transition experiences. *Canadian Journal of Counselling*, 41(2), 107-123.
- World Health Organization. (2021). *Gender and Health*. Diakses pada laman <https://www.who.int/health-topics/gender>
- Yiu, M., & Law, R. (2012). A review of hospitality internship: Different perspective of students, employers, and educators. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 12, 377-402.
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263-271.
- Yu, S. J. (2008). A Correlation Study on Perfectionism, Career Decision-Making and Career Indecision in College Students. [Thesis].
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188-198.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 – Perizinan Alat Ukur

#### A. Bem Sex Role Inventory (BSRI)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767  
Fax. 586297. Email : psikologifkuh@gmail.com

---

#### SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khaerina Fathimah Khaeruddin

Judul Penelitian : Kajian Deskriptif Potensi Angkatan Kerja Calon Sarjana  
Tingkat S1 Berdasarkan Penghayatan Peran Gender (Studi  
Kasus di Universitas Hasanuddin)

Menyatakan benar bahwa mahasiswi S1 Program Studi Psikologi Fakultas  
Kedokteran Universitas Hasanuddin dengan identitas:

Nama : Nur Farahiyah

NIM : Q11116009

Telah meminta izin kepada saya untuk menggunakan skala *Bem Sex Role Inventory* (BSRI) yang telah saya sadur dan modifikasi dalam penelitian saya. Oleh karena itu, melalui surat pernyataan kesediaan ini, saya menyatakan telah menyetujui permohonan Nur Farahiyah untuk menggunakan skala tersebut guna kepentingan penelitian sebagai syarat kelulusan pada jejang perguruan tinggi S1 Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

Makassar, Juli 2021

Pembimbing,

Hormat Saya,

Dra. Dyah Kusmarini, *Psych*

Khaerina Fathimah K., S.Psi

## B. Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

The screenshot shows a Gmail interface with the following elements:

- Header:** Gmail logo, search bar with "in:sent", and status indicators (Active, settings, etc.).
- Left Sidebar:** Navigation menu including Compose, Mail (Snoozed, Sent, Drafts), Chat (No conversations), Spaces (No spaces yet), and Meet.
- Message List:**
  - Message 1:** From **nur farahiyah** (Wed, Feb 24, 10:53 AM). Subject: **Permohonan Izin untuk Menggunakan Alat Ukur Adaptasi CAAS**. Content: "Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh dan selamat pagi, Ibu. Perkenalkan saya Nur Farahiyah, mahasiswa strata 1 Program Studi Ps..."
  - Message 2:** From **Wiwik Sulistiani** (Wed, Feb 24, 4:01 PM). Content: "Walaikumsalam... iya mb silahkan.. mohon dicantumkan di daftar referensi ya.. bersama ini saya cantumkan kuisiomer dan bberapa referensi dari tulisan saya. semoga sukses".
- Message Content (Expanded):**
  - Language: Indonesian (English selected).
  - Text: "Walaikumsalam... iya mb silahkan.. mohon dicantumkan di daftar referensi ya.. bersama ini saya cantumkan kuisiomer dan bberapa referensi dari tulisan saya. semoga sukses".
  - Signature: "Dr. Wiwik Sulistiani, M.Psi, psikolog  
Educational and Developmental Psychology  
"Understanding & Creating for Life With Conscience"  
Fakultas Psikologi, Universitas Hang Tuah".
  - Attachments: **5 Attachments**.

## Lampiran 2 – Persetujuan Pengambilan Data



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767  
Fax. 586297. Email : psikologifkub@gmail.com

### SURAT PERSETUJUAN PENGAMBILAN DATA PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : Nur Farahiyah  
NIM : Q11116009  
Proposal Skripsi : *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir  
Universitas Hasanuddin Ditinjau dari Orientasi Peran  
Gender  
Alat ukur yang digunakan : 1. *Bem Sex Role Inventory* yang diadaptasi oleh  
Fathimah (2018)  
2. *Career Adapt-abilities* yang diadaptasi oleh  
Sulistiani, Suminar, dan Hendriani (2018)

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam proses pengambilan data penelitian.

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 13 Juli 2021

Pembimbing I

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
NIP. 19641231 199002 1 004

**Lampiran 3 – Skala Penelitian**

**SKALA PENELITIAN**

**NUR FARAHIYAH**

**Q11116009**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2021**

## PENGANTAR

Pada kesempatan ini, saya Nur Farahiyah (Q11116009), mahasiswa Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, sedang melakukan penelitian untuk tugas skripsi, menyampaikan banyak terima kasih atas kesediaan Saudara(i) untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penelitian ini berjudul "*Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin Ditinjau dari Orientasi Peran Gender" bermaksud memperoleh gambaran Orientasi Peran Gender dan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin. Oleh karena itu, saya berharap Saudara(i) memberikan informasi apa adanya sesuai pengalaman dan penghayatan Saudara(i).

Peneliti akan menggunakan data yang Saudara(i) berikan dalam lingkup etik penelitian psikologi. Sekali lagi, kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan waktu yang telah Saudara(i) berikan.

Makassar, 2021

Menyetujui,  
Pembimbing

Hormat Saya,  
Peneliti

(Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.)

(Nur Farahiyah)

### **LEMBAR PERSETUJUAN KEIKUTSERTAAN DALAM PENELITIAN**

Dengan ini saya menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai partisipan dalam penelitian ini. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan secara sukarela atau tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan (sebagaimana terlampir) sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan saya gunakan memuat informasi yang jelas tentang diri saya. Walau demikian, berbagai informasi yang memuat data pribadi, seperti nama jelas, kontak, dan data lengkap lainnya, hanya saya izinkan untuk diketahui peneliti.

Saya sebagai partisipan dalam penelitian ini menyetujui untuk mengikuti semua prosedur dalam penelitian ini. Saya juga bersedia untuk dihubungi kembali oleh peneliti apabila terdapat data yang masih kurang lengkap.

Makassar, 2021

Responden,

---

Skala penelitian ini terdiri dari empat bagian, yaitu: A) Identitas Responden; B) Pendapat Saya; C) Tentang Diri Saya; D) Tentang Karier Saya. Mohon Anda mengisi semua bagian mengikuti petunjuk yang terdapat pada setiap bagian. Silakan Anda mengisi kuesioner ini dengan apa adanya sesuai pengalaman serta penghayatan Anda. Selamat mengerjakan.

**BAGIAN A**

**IDENTITAS RESPONDEN**

**PETUNJUK:**

Berikut terdapat isian terkait data diri Anda. Anda diminta untuk menuliskan data Anda pada setiap isian tersebut dan pada bagian isian atau pertanyaan yang memiliki pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda silang (X) pada pilihan yang sesuai dengan diri Anda.

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin : L / P\* *\*lingkari yang sesuai*
3. Usia :
4. Latar Belakang Budaya :
  - a. Bugis
  - b. Makassar
  - c. Mandar
  - d. Toraja
  - e. Tionghoa
  - f. Lainnya: .....
5. Semester :
6. Angkatan :
7. Fakultas/Jurusan :
8. Pengalaman Komunitas/Organisasi :



9. Pengalaman Magang/Kerja :
10. Nomor Telepon :
11. Pendidikan Terakhir Orang Tua :
- a. Ayah :
- b. Ibu :
12. Pekerjaan Orang Tua :
- a. Ayah :
- b. Ibu :
13. Penghasilan Orang Tua per Bulan :
- a. < Rp500.000,00    d. Rp2.000.000,00 - <Rp5.000.000,00
- b. Rp500.000.00, - <Rp1.000.000,00    e. Rp5.000.000,00 – Rp20.000.000,00
- c. Rp 1.000.000,00 - <Rp2.000.000,00    f. >Rp20.000.000,00
14. Apa saja nilai-nilai yang ditanamkan oleh keluarga kepada Anda?
15. Apa saja dukungan yang diberikan keluarga Anda terkait cita-cita Anda?

**BAGIAN B**

**PENDAPAT SAYA**

**PETUNJUK:**

Silakan Anda membaca beberapa pernyataan yang belum selesai di bawah ini. Setiap kali Anda membaca, Anda diam sejenak lalu bertanya ke diri sendiri untuk dapat menemukan pengibaratan/metafora dari setiap kata yang dicetak tebal. Setelah itu, silakan Anda tuliskan pengibaratan Anda pada butir "a" pada setiap nomor, dan dilanjutkan dengan penjelasan pengibaratan pada butir "b" pada nomor tersebut. Selamat mengerjakan, selamat menengok ke diri.

1. a. Bagi saya, "diri" dapat saya ibaratkan sebagai...

- b. Saya ibaratkan demikian, karena...

2. a. Bagi saya, "keluarga" dapat saya ibaratkan sebagai...

b. Saya ibaratkan demikian, karena...

3. a. Bagi saya, "karier" dapat saya ibaratkan sebagai...

b. Saya ibaratkan demikian, karena...

4. a. Bagi saya, "bekerja" dapat saya ibaratkan sebagai...

b. Saya ibaratkan demikian, karena...

5. a. Bagi saya, "hidup" dapat saya ibaratkan sebagai...

b. Saya ibaratkan demikian, karena...

**BAGIAN C****TENTANG DIRI SAYA****PETUNJUK:**

Pada bagian ini terdapat sejumlah kata sifat yang menggambarkan karakteristik seseorang. Anda diminta mengecek sejauh mana karakteristik tersebut mirip dengan diri Anda selama ini. Beri skor antara 1 (satu) sampai 7 (tujuh) sesuai kemiripan tersebut pada lembar jawaban sesuai nomor aitemnya.

Selanjutnya, Anda mengisi pada lembar jawaban yang tersedia sesuai petunjuk dan silakan Anda memperhatikan juga contohnya.

Arti dari angka 1 (satu) sampai 7 (tujuh) adalah sebagai berikut:

7 = Sangat Menggambarkan Diri Saya

6 = Menggambarkan Diri Saya

5 = Cukup Menggambarkan Diri Saya

4 = Netral

3 = Tidak Terlalu Menggambarkan Diri Saya

2 = Tidak Menggambarkan Diri Saya

1 = Sangat Tidak Menggambarkan Diri Saya

**Contoh:**

| No. | Jawaban |
|-----|---------|
| 1.  | 7       |

Pada contoh di atas, terdapat angka 7 untuk pertanyaan nomor 1 (mis: sifat rendah hati). Hal ini berarti bahwa Anda merasa bahwa sifat rendah hati sangat menggambarkan diri Anda.

Mohon Anda menjawab apa adanya sesuai dengan respons Anda yang sebenarnya.

Tidak ada jawaban yang salah selama Anda mengisi apa adanya. Jawaban Anda sangat berarti dan membantu dalam penelitian ini.

Selama ini, saya merupakan orang yang:

|    |                                 |    |  |    |                                |
|----|---------------------------------|----|--|----|--------------------------------|
| 1  | Mandiri                         | 21 | Dapat diandalkan                         | 41 | Hangat                         |
| 2  | Mengikuti pendapat orang lain   | 22 | Analitis                                 | 42 | Tenang                         |
| 3  | Suka menolong                   | 23 | Simpatik                                 | 43 | Bersedia mengambil sikap       |
| 4  | Mempertahankan pendapat sendiri | 24 | Cemburu                                  | 44 | Halus                          |
| 5  | Ceria                           | 25 | Kemampuan memimpin                       | 45 | Ramah                          |
| 6  | Murung                          | 26 | Peka terhadap kebutuhan orang lain       | 46 | Agresif                        |
| 7  | Independen                      | 27 | Jujur                                    | 47 | Mudah tertipu                  |
| 8  | Malu-malu                       | 28 | Berani mengambil resiko                  | 48 | Tidak efisien                  |
| 9  | Teliti & Cermat                 | 29 | Pengertian                               | 49 | Bertindak sebagai pemimpin     |
| 10 | Atletik                         | 30 | Berhasia                                 | 50 | Seperti anak-anak              |
| 11 | Penuh kasih sayang              | 31 | Mudah mengambil keputusan                | 51 | Mudah menyesuaikan diri        |
| 12 | Dramatis                        | 32 | Mudah merasa kasihan                     | 52 | Individualistik                |
| 13 | Asertif                         | 33 | Tulus                                    | 53 | Tidak menggunakan bahasa kasar |
| 14 | Mudah tersanjung                | 34 | Mampu mencukupi diri                     | 54 | Tidak sistematis               |
| 15 | Bahagia                         | 35 | Semangat menghibur perasaan yang terluka | 55 | Kompetitif                     |
| 16 | Memiliki kepribadian yang kuat  | 36 | Sombong                                  | 56 | Menyukai anak-anak             |
| 17 | Setia                           | 37 | Dominan                                  | 57 | Bijak                          |

|    |                     |    |                               |    |              |
|----|---------------------|----|-------------------------------|----|--------------|
| 18 | Tidak dapat ditebak | 38 | Berbicara dengan lembut/halus | 58 | Ambisius     |
| 19 | Memaksakan kehendak | 39 | Menyenangkan                  | 59 | Lemah lembut |
| 20 | Feminin             | 40 | Maskulin                      | 60 | Konvensional |

LEMBAR JAWABAN

| No. | Jawaban | No. | Jawaban | No. | Jawaban | No. | Jawaban | No. | Jawaban | No. | Jawaban |
|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|
| 1   |         | 2   |         | 3   |         | 4   |         | 5   |         | 6   |         |
| 7   |         | 8   |         | 9   |         | 10  |         | 11  |         | 12  |         |
| 13  |         | 14  |         | 15  |         | 16  |         | 17  |         | 18  |         |
| 19  |         | 20  |         | 21  |         | 22  |         | 23  |         | 24  |         |
| 25  |         | 26  |         | 27  |         | 28  |         | 29  |         | 30  |         |
| 31  |         | 32  |         | 33  |         | 34  |         | 35  |         | 36  |         |
| 37  |         | 38  |         | 39  |         | 40  |         | 41  |         | 42  |         |
| 43  |         | 44  |         | 45  |         | 46  |         | 47  |         | 48  |         |
| 49  |         | 50  |         | 51  |         | 52  |         | 53  |         | 54  |         |
| 55  |         | 56  |         | 57  |         | 58  |         | 59  |         | 60  |         |



**BAGIAN D****TENTANG KARIER SAYA****PETUNJUK:**

Setiap orang menggunakan kekuatan yang berbeda-beda dalam membangun kariernya. Tidak ada orang yang hebat dalam segala hal, setiap orang lebih kuat dalam beberapa hal dibanding dalam hal-hal lainnya. Silakan Anda mengecek ke diri Anda, kemudian memilih seberapa kuat Anda mengembangkan kemampuan-kemampuan di bawah ini menggunakan skala berikut dengan memberikan tanda silang (X) pada nomor yang sesuai:

Berikut adalah keterangan jawaban:

5 = Paling kuat (PK)

4 = Sangat kuat (SK)

3 = Kuat (K)

2 = Cukup kuat (CK)

1 = Tidak kuat (TK)

| No | Seberapa kuat   | TK | CK | K | SK | PK |
|----|---|----|----|---|----|----|
| 1  | Berpikir seperti apa masa depan saya                        | 1  | 2  | 3 | 4  | 5  |
| 2  | Menyadari bahwa pilihan hari ini menentukan masa depan saya | 1  | 2  | 3 | 4  | 5  |
| 3  | Mempersiapkan masa depan                                    | 1  | 2  | 3 | 4  | 5  |

|    |  |   |   |   |   |   |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 4  | Menyadari akan pilihan-pilihan pendidikan dan pilihan karir yang harus saya buat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5  | Merencanakan bagaimana cara mencapai tujuan saya                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | Memikirkan mengenai karir saya   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | Menjaga agar tetap optimis   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | Membuat keputusan sendiri  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9  | Bertanggung jawab atas tindakan saya   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Tetap teguh dengan keyakinan saya  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Mengandalkan kemampuan diri sendiri  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Melakukan apa yang benar menurut saya  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Mengeksplorasi lingkungan sekitar  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Mencari peluang-peluang untuk berkembang   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Mencari tahu alternatif sebelum menentukan pilihan                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Mengamati cara-cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 17 | Menyelidiki secara lebih dalam pertanyaan-pertanyaan yang saya miliki | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Menjadi ingin tahu tentang peluang-peluang baru                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Mengerjakan tugas secara efisien                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Menjaga dalam melakukan sesuatu dengan baik                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Mempelajari keterampilan-keterampilan baru                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Bekerja dengan kemampuan saya   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Mengatasi hambatan-hambatan   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Menyelesaikan masalah-masalah   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

TERIMA KASIH 😊

## Lampiran 4 – Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

### A. Uji Asumsi

#### 1. Normalitas

|                                  |                | CA                |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N                                |                | 200               |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 97.23             |
|                                  | Std. Deviation | 12.685            |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .060              |
|                                  | Positive       | .043              |
|                                  | Negative       | -.060             |
| Test Statistic                   |                | .060              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .075 <sup>c</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

#### 2. Homogenitas

#### Test of Homogeneity of Variances

| CA                |     |     |      |
|-------------------|-----|-----|------|
| Levene Statistic  | df1 | df2 | Sig. |
| .062 <sup>a</sup> | 2   | 196 | .940 |

- a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for CA.

## B. Uji Hipotesis

### Descriptives

CA

|                | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|----------------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                |     |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
|                |     |        |                |            | Feminine                         | 1           |         |         |
| Androgynous    | 161 | 97.09  | 12.528         | .987       | 95.14                            | 99.04       | 65      | 120     |
| Near Masculine | 15  | 104.47 | 11.783         | 3.042      | 97.94                            | 110.99      | 85      | 119     |
| Near Feminine  | 23  | 94.22  | 12.972         | 2.705      | 88.61                            | 99.83       | 64      | 120     |
| Total          | 200 | 97.23  | 12.685         | .897       | 95.46                            | 99.00       | 64      | 120     |

### ANOVA

CA

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 1260.991       | 3   | 420.330     | 2.678 | .048 |
| Within Groups  | 30758.429      | 196 | 156.931     |       |      |
| Total          | 32019.420      | 199 |             |       |      |

## **Lampiran 5 – Rekapitulasi Pertanyaan dan Pernyataan Terbuka**

### **1. Apa saja nilai-nilai yang ditanamkan oleh keluarga kepada Anda?**

Nilai-nilai yang ditanamkan oleh keluarga pada responden cukup beragam. Jawaban yang paling banyak dituliskan oleh responden adalah nilai integritas. Nilai integritas ini, meliputi: kejujuran, komitmen (melaksanakan keputusan yang telah dipilih), dan kebijaksanaan. Selanjutnya, beberapa responden menuliskan nilai religiusitas sebagai nilai yang ditanamkan keluarga, seperti beriman kepada Tuhan, melaksanakan ibadah, memperhatikan akhlak dan aqidah, menyerahkan hasil atas proses yang telah diupayakan, dan lainnya. Nilai moral, seperti saling menghargai dan sopan santun juga menjadi nilai-nilai yang ditanamkan dalam keluarga. Kemudian, nilai tolong-menolong, kekeluargaan, disiplin, tanggung jawab, tangguh, tekun, sabar, bersyukur, rendah hati, dan empati, menjadi nilai-nilai lainnya yang ditanamkan pada responden dalam keluarga.

### **2. Apa saja dukungan yang diberikan keluarga Anda terkait cita-cita Anda?**

Responden mendapatkan dukungan yang beragam dari keluarga dalam pencapaian cita-citanya. Dukungan materi merupakan dukungan yang paling banyak dituliskan oleh responden. Selanjutnya, responden mendapatkan dukungan morel, yakni motivasi dan semangat, doa, kasih sayang, perhatian, apresiasi, mendukung kegiatan-kegiatan yang dapat mewujudkan cita-cita responden, kebebasan memilih cita-cita berdasarkan minat dan kesenangan, dan nasihat.

### **3. Bagi saya, diri diibaratkan sebagai... Saya ibaratkan demikian karena....**

Responden memaknai diri dengan beragam. Pemaknaan yang paling banyak, yakni diri merupakan sosok kuat dalam menghadapi, mengatasi, dan menyesuaikan

(beradaptasi) dengan tantangan yang ada dalam hidup. Pemaknaan tersebut diibaratkan melalui air, pohon, pohon kelapa, singa di hutan, tardigrada, perahu, batu, karang, baja, berlian, karet, atap, jam, dan tiang hidup. Selanjutnya, sebagian besar responden memaknai diri dengan sosok yang memiliki kisahnya masing-masing dan perlu untuk dibangun, dikembangkan, dijaga, dan dirawat, sehingga sosok tersebut menemui kebermaknaan dirinya, baik yang ada dalam diri maupun yang diperoleh melalui kebermanfaatannya terhadap orang lain. Pemaknaan ini diibaratkan melalui patung yang sedang dibangun, benih, bunga, pohon, tanaman, tumbuhan, kepompong, elang, air, bumi, sahabat, teman hidup, kertas putih, buku, pulpen, buku dan pulpen, cermin, lukisan, kunci, pisau, pisau tumpul, kapal, cahaya, media, pengalaman, kumpulan waktu, dan harapan. Sebagian responden lainnya memaknai diri sebagai sosok yang paling mengenal dan dekat dengan diri sendiri atau sosok yang paling dapat diandalkan, dibutuhkan serta bertanggung jawab terhadap diri. Pemaknaan ini diibaratkan melalui aset berharga, teman, sahabat, cermin, mahkota, kekuatan, bola putih biliar, kekuatan, pemimpin, mobil, patokan, pulpen, cahaya, identitas, diri sendiri, pengingat, pemeran utama, pohon, taman, inti segalanya, rumah, setia, yang utama, udara, mesin sebuah kendaraan.

Beberapa responden memaknai dirinya sebagai sosok yang unik, khas, dan berharga. Pemaknaan tersebut diibaratkan melalui berlian, mutiara, ciptaan Tuhan yang sempurna, terpenting, karakter, identitas, dan cerminan. Sebagian responden memaknai dirinya sebagai sosok yang belum menemukan jati diri serta mudah berubah-ubah. Pemaknaan ini diibaratkan melalui gelas kosong, kertas kosong, mencocokkan benang yang mencari satu lubang di antara ribuan peniti, kapal, daun di pepohonan, dan langit. Adapun beberapa responden lainnya

memaknai dirinya sebagai sosok yang memiliki jiwa, akal, dan ego. Pemaknaan tersebut diibaratkan melalui jiwa, manusia, alat, kapal, menunggang kuda, dan cangkang. Responden lainnya memaknai dirinya sebagai sosok yang bebas (burung, beruang, petualang, kain putih, dan individu merdeka); sosok yang rapuh dan mudah menangis (anak kecil yang terjebak dalam tubuh orang dewasa, topeng, dan kaca); senang dengan hal *out of the box* (sekuntum bunga mawar di tengah padang rumput yang luas dan katak dalam kolam kecil); sosok yang tidak sombong atas kemampuan yang dimiliki (padi); dan lainnya.

4. Bagi saya, keluarga diibaratkan sebagai... Saya ibaratkan demikian karena....

Responden memaknai keluarga dengan beragam. Responden paling banyak memaknai keluarga sebagai tempat paling nyaman, aman, tujuan akhir, dan sebagai tempat pulang. Pemaknaan ini diibaratkan melalui rumah, tempurung kura-kura, segalanya, semesta, embun di pagi hari, pohon kehidupan, pelabuhan, pondasi, buku *diary*, tempat pulang, tempat kembali, tempat istirahat, hidangan mama di meja makan, serta teman dan sahabat. Sebagian besar responden memaknai keluarga sebagai pendukung dan pelindung serta berperan untuk mendidik, mengasuh, dan membimbing dalam membentuk responden hingga seperti saat ini. Pemaknaan tersebut diibaratkan melalui payung, batang pohon, pohon, air, air hujan, lautan, tanah, bunga mawar, bunga-bunga di taman, atmosfer, tangga, tiang, mobil, perisai, tameng, kompas, mantel, pagar, pondasi, kekuatan, vitamin, energi positif, orang dekat, pedamping, *supporting system*, guru, pemerhati kehidupan, pedoman, dan fasilitas dalam membentuk diri. Beberapa responden lainnya memaknai keluarga sebagai segalanya, berharga, atau tanpa keluarga responden tersebut bukanlah siapa-siapa. Pemaknaan ini



diibaratkan melalui obat, udara, oksigen, nyawa, harta, harta yang paling berharga, nyawa, nomor satu, keluarga kerajaan, *soulmate*, air, berlian, dan segalanya.

Beberapa responden lainnya memaknai keluarga sebagai sistem yang tiap anggotanya memiliki peran masing-masing serta melengkapi, membantu, *me-back up*, dan mendukung peran masing-masing anggota keluarga tersebut. Pemaknaan ini diibaratkan melalui catur, rumah, kapal, tubuh, dan pohon. Beberapa responden lainnya memaknai keluarga sebagai hal yang dapat memberi dukungan, namun juga dapat melukai atau menjadi masalah. Responden mengibaratkan pemaknaan ini melalui pedang, pedang bermata dua, dan *roller coaster*. Kemudian, responden lainnya memaknai keluarga sebagai tempat mengakar atau keluarga yang baik akan melahirkan atau membentuk anggota keluarga yang baik pula. Pemaknaan ini diibaratkan melalui akar pohon dan tanah. Adapun responden lainnya memaknai keluarga sebagai sesuatu yang membiayai hidup responden (tiang dan ATM); bagian yang perlu dijaga (emas dan kerupuk); memberi kehangatan (matahari dan selimut); dan lainnya.

5. Bagi saya, karier diibaratkan sebagai... Saya ibaratkan demikian karena....

Responden memaknai karier dengan beragam. Responden paling banyak memaknai karier sebagai sesuatu yang berkembang dari waktu ke waktu (naik-turun), dibutuhkan upaya untuk mencapainya dengan responden atau individu sebagai pemeran utama dalam membangun kariernya. Pemaknaan ini diibaratkan melalui kertas, pilihan, pencapaian, aktualisasi diri, identitas, wadah, bagian untuk menjadi saya, konsentrasi, tantangan, sekolah, panah, sungai, piala, bola, bola basket, lampu lalu lintas, pakaian, perjalanan, menanam pohon, rangkaian proses kehidupan, proses, celengan, anak tangga, tangga, usaha, meniti anak tangga, permainan, *track record*, buku, mendaki, saham, investasi, kendaraan, motor, lilin,

matahari, harta karun, mesin kapal dan kapal tumpangan. Sebagian besar responden lainnya memaknai karier sebagai tahapan yang terus meningkat atau juga dikatakan sebagai pencapaian – sesuatu yang perlu dicapai. Responden mengibaratkan pemaknaan ini melalui tangga, pekerjaan, stasiun, pencapaian, target, jembatan, tugas akhir, bintang, masa depan, kendaraan, prestasi, destinasi, lift, peluang, gerbang, gedung tinggi, kebutuhan, api, kecepatan kendaraan, keinginan, puncak, dan penunjang. Beberapa responden lainnya memaknai karier sebagai *pride*, prestise, dan sesuatu yang berkenaan dengan materi. Pemaknaan tersebut diibaratkan melalui harga diri, simbol, emas, tujuan dunia, nilai, titipan, tanah, uang, *iphone*, kerjaan sampingan, dan pegangan hidup. Adapun responden lainnya memaknai karier sebagai sesuatu yang penting karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk hidup. Pemaknaan ini diibaratkan melalui air, pohon, sayap, taman, kebutuhan hidup, fasilitas, makanan.

6. Bagi saya, bekerja diibaratkan sebagai... Saya ibaratkan demikian karena....

Responden memaknai bekerja dengan beragam. Responden paling banyak memaknai bekerja sebagai perjalanan atau proses hidup yang berkembang dan membutuhkan usaha besar untuk menghadapi tantangan kerja untuk menuai hasil yang baik. Responden mengibaratkan pemaknaan melalui pohon, merawat pohon, merawat atau menjaga tanaman, langkah kaki, tantangan, sepatu, generator, rutinitas, usaha, kuda tunggangan, kota besar, bergerak, *roller coaster*, jalan, akar, menyusun batu bata, mesin, alat musik, bermain musik, tempat menabung, sepeda, pedal sepeda, mendayuh, pisau, jam pasir, tangga, belajar, pengabdian, sungai, kayu jati, ladang, *vending machine*, menjala ikan, dan kendaraan. Sebagian besar responden lainnya memaknai bekerja sebagai aktualisasi dan pengembangan diri, yakni bekerja mengarahkan diri tidak kehilangan ke-diri-an,

representasi diri, aktualisasi potensi diri, melakukan hal yang disenangi, dan mengembangkan pengetahuan serta *skill*. Pemaknaan ini diibaratkan melalui sarana, gerak, hobi, *game*, kesempatan, nahkoda, pengalaman, investasi, buku-buku di rak, cermin, dan proses melatih diri. Beberapa responden memaknai bekerja sebagai pemenuhan kebutuhan hidup dan bentuk kemandirian. Responden mengibaratkan pemaknaan tersebut melalui makanan, nasi atau kebutuhan pokok, imbalan, matahari, oksigen, air, air untuk tumbuhan, minum, berolahraga, uang, pencarian, tugas, tuntutan, bahan bakar kapal, dompet, kehidupan, dan berburu.

Adapun responden lainnya memaknai bekerja sebagai pencapaian atas tujuan hidup serta kesuksesan. Pemaknaan ini diibaratkan melalui hidup, penyempurnaan hidup, tangga, tujuan, kunci utama hidup, tropi, mesin, kendaraan, dan menghasilkan karya. Kemudian, responden juga memaknai bekerja sebagai ibadah, yakni sebagai kehendak Tuhan, mengisi waktu luang serta amalan selama hidup di dunia. Responden mengibaratkan pemaknaan ini melalui ibadah, beramal, dan takdir. Responden lainnya memaknai bekerja sebagai realiasi karier dengan mengibaratkannya melalui transportasi, menyusun anak tangga, dan minum. Selanjutnya, responden memaknai bekerja sebagai penentu status sosial; sesuatu yang sulit (ujian matematika); sesuatu yang diidamkan (hadiah); dan lainnya.

7. Bagi saya, hidup diibaratkan sebagai... Saya ibaratkan demikian karena....

Responden memaknai hidup dengan beragam. Responden paling banyak memaknai hidup sebagai perjalanan atau proses belajar melalui beragam peristiwa yang terdiri dari tantangan, masalah, dan cobaan. Pemaknaan ini diibaratkan melalui perjalanan, proses, bola yang dipantulkan ke di dinding, *game*,

*game survival*, permainan sepak bola, pertandingan bola, gambar denyut jantung, jam pelajaran, roda, pelangi, lika-liku, air, siang dan malam, waktu, nasi campur, lautan, buku cerita, cuaca, pilihan, sepeda, tanda tanya, bulu ketiak, dan jalan yang bercabang. Sebagian besar responden memaknai hidup sebagai hal yang penuh dengan tantangan atau cobaan. Responden memaknai pengibaratan tersebut melalui ujian, tantangan, tanah berbatu, perjuangan, pohon lontar, perang, dan kebun. Beberapa responden lainnya memaknai hidup sebagai anugerah yang berharga, sehingga perlu disyukuri, diisi dengan kebaikan, dan dimanfaatkan sebaik-baiknya. Pemaknaan ini diibaratkan melalui pohon pisang, pemberian atau berkah, waktu yang tak terulang, anugerah, kebersyukuran, jam, peluang, rezeki, yang berharga, hadiah, dan air. Adapun responden lainnya memaknai hidup sebagai suatu hal yang berkaitan dengan keyakinan agama, yakni sesuatu yang sementara, dipertanggung jawabkan untuk hari akhir, dan perjalanan menuju hari akhir. Responden mengibaratkan pemaknaan ini melalui persinggahan, mencari-Nya, matahari, kotak, perjuangan, bandara, ibadah, anugerah, dan titipan. Responden juga memaknai hidup sebagai suatu hal untuk bermanfaat bagi orang lain (lampu, pohon kelapa, gelas yang diisi air dan bocor, air, buku, dan keniscayaan); representasi diri (lampu, kertas, dan buku); sandiwara atau permainan peran (sandiwara dan permainan teater); dan lainnya.