

## **Gambaran Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta**

**Nadya Yasmin<sup>1</sup>**  
**Ahmad Rifqy Ash-Shiddiqy<sup>2</sup>**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran adaptabilitas karier mahasiswa akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta (BK FIP UNJ). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa akhir BK FIP UNJ dari Angkatan 2016 – 2019 dengan jumlah sampel 136 mahasiswa dan didapat 108 mahasiswa menggunakan teknik sampling stratified random sampling. Instrumen yang digunakan adalah *Career Adaptability* oleh Savickas yang memiliki 4 dimensi yaitu *concern*, *curiosity*, *confidence*, dan *consultation*. Instrumen ini terdiri dari 24 butir mengenai adaptabilitas karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata adaptabilitas karier mahasiswa akhir tergolong sedang yaitu 58,28 dengan tingkat tertinggi adaptasi, pada dimensi *confidence* (kepercayaan) 86,4 dan dimensi terendah adalah *concern* (perhatian) 37,8 yang seharusnya menjadi dimensi utama pada dimensi adaptabilitas karier.

**Kata kunci:** Karier, Adaptabilitas Karier, Mahasiswa Akhir, Savickas

### ***Description of Career Adaptability in Final Level Students of Guidance and Counseling Study Program Faculty of Educational Sciences, Jakarta State University***

#### ***Abstract***

*This research aims to determine the overview of career adaptability among final-year students of the BK program at FIP UNJ. The approach used in this study is quantitative with a descriptive method. The subjects used in this research are final-year students of BK FIP UNJ from the 2016 - 2019 cohorts, with a sample size of 136 students, of which 108 students were selected using stratified random sampling techniques. The instrument used is Savickas' Career Adaptability, which consists of four dimensions: concern, curiosity, confidence, and consultation. This instrument consists of 24 items related to career adaptability. The research results indicate that the average score of career adaptability among final-year students is moderate, at 58.28, with the highest level of adaptation in the confidence dimension (86.4) and the lowest in the concern dimension (37.8), which should ideally be the primary dimension in career adaptability.*

**Keywords:** Career, Career Adaptability, Final-Year Students, Savickas

---

<sup>2</sup> Universitas Negeri Jakarta, [rifqy45@gmail.com](mailto:rifqy45@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Negeri Jakarta, [yasminnadya14@gmail.com](mailto:yasminnadya14@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kuliah merupakan sebuah jenjang pendidikan formal setelah jenjang pendidikan formal Sekolah Menengah Atas (SMA). Banyak individu menganggap bahwa kuliah adalah sebuah kegiatan mulia yang akan mengarahkan manusia pada nilai-nilai yang memmanusiakan. Pada perkuliahan mahasiswa diminta untuk menentukan jurusan kuliah yang tentunya memiliki banyak pertimbangan antara lain minat, bakat, serta pandangan di masa depan. Menurut ahli *Educational Psychologist* asal *Integrity Development Flexibility (IDF)*, Irene Guntur menyebutkan bahwa sebesar 87% mahasiswa di Indonesia salah dalam memilih jurusan. Pemilihan jurusan saat kuliah memiliki dampak yang besar tentunya untuk mahasiswa tingkat akhir.

Menurut Sharf (2010), masa antara usia 15-18 tahun pada remaja merupakan periode penting di mana mereka membuat komitmen terhadap pilihan karier. Pada fase ini, remaja telah menyadari betapa pentingnya pendidikan dalam perkembangan karier mereka. Mereka menyadari bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menentukan arah karier mereka di masa depan melalui keputusan yang mereka ambil sekarang. Bagi remaja yang kesulitan menentukan apa yang mereka inginkan, proses pemilihan karier akan menjadi semakin rumit. Pada usia 15 dan 16 tahun, remaja diharapkan mampu menetapkan tujuan mereka dan membuat keputusan mengenai karier, sehingga mereka sudah dapat memikirkan langkah-langkah yang ingin mereka ambil pada tahap hidup mereka. Pada usia 17 dan 18 tahun, diharapkan remaja sudah siap untuk mengambil keputusan karier yang telah mereka tentukan tanpa keraguan.

Konsep adaptabilitas karier mengacu pada tingkat kesiapan seseorang dalam memilih karier mereka. Menurut Cossette & Allison yang dikutip (dalam Gunawan, 2013) bahwa adaptabilitas karier diperkenalkan oleh Super (1973) konsep ini mengacu pada kesiapan seseorang dalam menghadapi perubahan situasi dan tuntutan pekerjaan. Savickas, seperti yang dikutip dalam penelitian yang sama, menyatakan bahwa adaptabilitas karier telah menggantikan konsep kematangan karier sebagai konstruksi utama dalam pengembangan karier, yang berlaku untuk berbagai kelompok usia sepanjang rentang hidup seseorang.

Menurut Savickas (2012), adaptabilitas karier mencerminkan kesiapan seseorang dalam mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi dan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan peran pekerjaan yang dihadapi. Menurut Savickas, seperti yang dikutip (dalam Lent & Brown, 2012) adaptabilitas karier melibatkan beberapa dimensi penting, termasuk kepedulian (*concern*), rasa ingin tahu (*curiosity*), keyakinan (*confidence*), dan konsultasi (*consultation*).

Adaptabilitas karier adalah sebuah konsep baru yang diperkenalkan oleh Savickas sebagai pengganti konsep kematangan karier yang sebelumnya diusulkan oleh Super. Konsep adaptabilitas karier sangat jelas terlihat dengan adanya empat dimensi yang mengidentifikasi pengalaman negatif yang dialami oleh para pemuda dalam memilih karier mereka (Van Vianen et al., 2009, dalam penelitian Gunawan, 2018). Savickas berpendapat bahwa dalam dunia yang terus berubah, baik dalam dunia kerja maupun lingkungan secara keseluruhan, konsep adaptabilitas karier memiliki nilai penting untuk diteliti lebih lanjut, terutama pada remaja, termasuk remaja di Indonesia (Savickas, 2012). Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, yang diukur melalui adaptabilitas karier, sangat membantu dalam mencapai kesuksesan.

Sebuah studi pendahuluan yang dilakukan oleh Nurlela & Surtiyoni (2019) dalam menunjukkan sebuah kondisi pada mahasiswa program studi bimbingan dan konseling di Universitas PGRI Palembang, tahun kelulusan 2018/2019. Berdasarkan tracer study, ditemukan baru sekitar 30% alumnus yang langsung mendapatkan pekerjaan, 10% alumnus merencanakan untuk studi lanjut (Program Magister/Profesi Konselor), dan 60% alumnus mencari pekerjaan, yang didominasi oleh mahasiswa laki-laki. Persoalan utama dari kondisi ini adalah sebagai mahasiswa dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan idealnya memiliki fokus karier untuk menjadi seorang guru di sekolah. Namun, menjadi guru terutama honorer bukanlah pilihan utama mereka. Hal tersebut menandakan kurang matangnya perencanaan karier yang dilakukan oleh mahasiswa.

Hal ini yang mendorong peneliti untuk meneliti bagaimana gambaran adaptabilitas

karier yang terjadi pada mahasiswa akhir yang sedang menyusun skripsi di program studi bimbingan dan konseling di Universitas Negeri Jakarta

### **Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas mengacu pada kemampuan untuk berubah sesuai dengan situasi yang ada tanpa menghadapi kesulitan yang signifikan, sehingga individu dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang sedang dihadapi (Savickas, 1997). Menurut teori perkembangan karir, konsep kematangan karir yang digunakan oleh Super untuk menjelaskan aspek sentral karir pada remaja telah digantikan oleh adaptabilitas karir. Perubahan ini dilakukan untuk menyederhanakan teori *life-span* dan *life-space* yang dikemukakan oleh Super dengan menggunakan satu konstruk tunggal yang secara komprehensif menjelaskan perkembangan karir pada anak-anak, remaja, dan orang dewasa (Savickas, 1997).

Istilah adaptabilitas karir diperkenalkan pertama kali oleh Savickas. Dalam penelitiannya, Savickas mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai "kemampuan untuk siap mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi dalam mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja, serta penyesuaian yang tidak dapat diprediksi yang disebabkan oleh perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja" (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir melibatkan kesiapan untuk menghadapi dan menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang dapat diprediksi dalam perkembangan karir, serta mengatasi penyesuaian yang tak terduga yang muncul akibat perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997).

Savickas, dalam Brown & Lent (2005), menggambarkan individu yang adaptif sebagai mereka yang (a) peduli terhadap masa depan mereka dalam peran sebagai pekerja, (b) meningkatkan kontrol diri terhadap perkembangan karir mereka, (c) menunjukkan rasa ingin tahu dengan mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan skenario masa depan, dan (d) memperkuat kepercayaan diri untuk mengejar aspirasi mereka.

Savickas menyampaikan terdapat empat dimensi adaptabilitas karir yang disebut *adaptabilities*, yaitu kepedulian (*concern*),

pengendalian (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*) (Savickas, 2012). Kepedulian (*concern*) melibatkan perhatian terhadap masa depan individu dan membantu mereka merencanakan dan mempersiapkan diri untuk apa yang akan datang. Pengendalian (*control*) memberikan individu tanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan mereka agar dapat menghadapi masa depan dengan disiplin, usaha, dan ketekunan. Rasa ingin tahu (*curiosity*) muncul ketika individu melihat berbagai kemungkinan dan skenario yang dapat terjadi dalam kehidupan mereka, mendorong mereka untuk mengeksplorasi berbagai situasi dan peran. Melalui eksplorasi dan pencarian informasi, individu membangun aspirasi dan memperkuat keyakinan bahwa mereka dapat mewujudkan pilihan dalam merancang kehidupan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan diri (*confidence*).

Dalam adaptabilitas karir dijelaskan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup jenis kelamin, usia, kepribadian, efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, dan status ekonomi sosial. Berikutnya, apada faktor eksternal meliputi pola pengasuhan orang tua, kedekatan anak dengan keluarga, pengalaman kerja sebelumnya, dan pengalaman bersekolah atau kuliah di institusi tertentu.

Faktor eksternal terbagi lagi menjadi dua yaitu faktor pendukung dan penghambat yang disebut juga dengan faktor kontekstual. Lent, Brown, dan Hackett (2000) menjelaskan bahwa dukungan kontekstual memiliki peran dalam membantu individu mengatasi tantangan di lingkungan kerja, sementara hambatan kontekstual sering menghambat perkembangan karir individu.

Menurut Lent, Brown, & Hackett (2000), beberapa aspek dalam dukungan dan hambatan kontekstual meliputi gender, etnis, status ekonomi, institusi pendidikan, dan lingkungan sosial. Selain itu, Lent, dkk. (2012) juga menyoroti bahwa faktor pendukung lainnya adalah dukungan dari teman dan anggota keluarga. Beberapa penelitian di negara lain telah menemukan bahwa dukungan kontekstual berperan penting dalam meningkatkan adaptabilitas karir seseorang. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Guan, dkk. (2013) di China menunjukkan bahwa dukungan

dari orangtua dapat meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa. Selain itu, penelitian oleh Ebberwein, Krieschok, Prosser, & Ulven (2004) menemukan bahwa interaksi yang baik antar anggota keluarga dan apresiasi dari perusahaan dapat meningkatkan adaptabilitas karier pada individu yang sedang mengalami masa transisi dari sekolah ke dunia kerja. Dari penelitian lain yang dilakukan oleh Hirschi (2009) pada remaja di Swiss, ditemukan bahwa dukungan kontekstual merupakan prediktor yang kuat dalam meningkatkan adaptabilitas karier. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan kontekstual memiliki pengaruh yang lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti disposisi emosi, penentuan tujuan masa depan, atau tingkat keyakinan diri. Hal ini menekankan pentingnya peran dukungan sosial dan lingkungan dalam membantu individu menghadapi perubahan dan tantangan dalam karier mereka.

Berikutnya, faktor hambatan kontekstual pada penelitian yang dilakukan oleh Lent, dkk. (2002) menunjukkan bahwa hambatan kontekstual memiliki pengaruh pada tindakan terkait karier seseorang. Artinya, semakin tinggi tingkat adaptabilitas karier seseorang, maka semakin rendah hambatan yang dirasakannya dalam menghadapi tantangan karier. Disamping itu, peran budaya yang dimiliki oleh individu juga berpengaruh terhadap kemampuan beradaptasi seseorang (Savickas & Porfeli, 2012). Perbedaan peran budaya ini berarti bahwa setiap individu merespons adaptabilitas karier secara berbeda, tergantung pada budaya yang dianut, pola pikir, perilaku, dan karakteristik pribadi mereka. Dengan demikian, peran budaya ini dapat memberikan pandangan yang berbeda terhadap cara individu menyesuaikan diri dan menghadapi tantangan dalam bidang karier.

## METODOLOGI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan gambaran adaptabilitas karier mahasiswa akhir di BK FIP UNJ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode ini bertujuan untuk melihat gambaran atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mula dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akhir yang masih aktif di BK FIP UNJ dengan sampel yang didapatkan berjumlah 108 responden yang berusia 20 - 24 tahun dan berasal dari 4 angkatan yaitu 2016 – 2019. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Career Adaptability*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif Adapun perhitungan data dianalisis menggunakan *software SPSS* versi 25 dan Ms. Excell.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Adaptabilitas Karier Mahasiswa Akhir BK FIP UNJ

Instrumen penelitian berupa angket memuat indikator-indikator tipe adaptabilitas karier yang berjumlah 20 item, angket ini diisi oleh 108 responden. Pada penelitian ini dilakukan pengkategorisasian adaptabilitas karier menjadi empat, yaitu *Concern* sejauh mana seorang individu dapat berorientasi dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan karier, berikutnya *Control* yaitu sejauh mana seorang individu bertanggungjawab dan membentuk diri mereka, *Curiosity* sejauh mana seorang individu mengeksplorasi dunia kerja dan mencari informasi tentang pekerjaan dan kebutuhan mereka, lalu *Confidence* sejauh mana seorang individu memiliki keyakinan pada kemampuannya untuk membuat keputusan karier yang bijaksana dan pilihan pekerjaan yang realistis. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Guttman dengan 2 pilihan jawaban yaitu Setuju dan Tidak Setuju.

**Tabel 4. 3 Analisis Statistik Deskriptif**

Adaptabilitas Karier	
Mean	58,28
Median	60
Std. Deviasi	18,56

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.1 diketahui bahwa skor rata-rata adalah 58,28 lalu median 60, dengan standar deviasi 18,56. Data ini menunjukkan tingkat adaptabilitas karier mahasiswa akhir BK FIP UNJ yang dapat

dikategorikan menjadi lima yakni kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

**Tabel 4. 1 Skor Rata-rata Dimensi  
Adaptabilitas Karier**

No	Career Adaptability	Skor rata-rata
1	<i>concern</i>	37,8
2	<i>control</i>	61,5
3	<i>curiosity</i>	62,1
4	<i>confidence</i>	86,4

Berdasarkan kategori yang sudah dirumuskan, diperoleh hasil bahwa skor rata-rata terbesar terdapat pada dimensi consultation memiliki skor rata-rata 86,4. Berikutnya *confidence* yaitu 62,1. Selanjutnya adalah dimensi *curiosity* dengan skor rata-rata 61,5. Sedangkan pada dimensi *concern* memiliki skor rata-rata 37,8. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa dimensi *concern* memiliki persentase terendah dibandingkan dengan 3 dimensi lainnya yang masing-masing memiliki selisih yang tidak jauh. Ketidakseimbangan pada empat dimensi ini dapat menimbulkan beberapa masalah yang didiagnosis oleh konselor karier sebagai ketidakpedulian, keraguan, ketidakrealisme, dan hambatan (Savickas, 2013).

## PEMBAHASAN

Hasil skor rata-rata yang diperoleh dalam penelitian Gambaran Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Akhir BK FIP UNJ yaitu sebesar 58,28 yang lebih kecil dibandingkan dengan skor rata-rata adaptabilitas karier yang dimiliki oleh mahasiswa akhir UNJ yaitu 96,14 (Hidayat et al, 2021). Dari hasil skor rata-rata tersebut mahasiswa akhir BK FIP UNJ menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: (a) para mahasiswa kurang dalam menunjukkan perhatian dan keprihatinan terhadap perkembangan karier yang diinginkan, mereka mampu mengarahkan fokusnya kearah perkembangan karier di masa mendatang, dan mereka memiliki kesadaran akan pentingnya persiapan untuk masa depan; (b) mahasiswa kurang memiliki kontrol dan mampu bertanggungjawab dalam karier serta terlibat dalam tugas perkembangan kejuruan dan menegosiasikan transisi pekerjaan; (c) mahasiswa kurang menunjukkan tingkat rasa ingin tahu yang memadai mengenai karier di masa depan, mereka memiliki kemampuan

inisiatif untuk belajar tentang berbagai jenis pekerjaan yang mungkin diminati dan peluang pekerjaan di masa mendatang; (d) mahasiswa kurang memiliki keyakinan dalam menentukan peluang karir dan mampu bertindak sesuai minat mereka.

Pada skor rata-rata adaptabilitas karier pada mahasiswa akhir BK FIP UNJ menunjukkan skor rata-rata perdimensi dari yang tertinggi ke terendah yaitu dimensi *confidence* merupakan dimensi tertinggi dengan skor rata-rata 86,4; berikutnya dimensi *curiosity* 62,1; *control* 61,5; dan dimensi *concern* 37,8. Ketidakseimbangan dalam keempat dimensi ini mengakibatkan perkembangan yang bervariasi dalam setiap dimensi, yang kemudian dapat menghasilkan berbagai masalah yaitu kurangnya perhatian, pandangan yang tidak realistis, dan hambatan.

Berdasarkan urutan dari dimensi yang diperoleh dari persentase tertinggi ke terendah, mahasiswa dengan adaptabilitas karier tinggi memiliki karakteristik, sebagai berikut: (a) *confidence*, dimensi ini merupakan dimensi tertinggi. Tingginya dimensi ini muncul karena mahasiswa memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka, didasarkan pada keterampilan yang mereka peroleh selama berkuliah seperti perkuliahan, organisasi, dan pekerjaan membuat individu merasa efektif dan berkontribusi, yang pada akhirnya meningkatkan rasa penerimaan terhadap diri sendiri; (b) *curiosity*, dari rasa kepercayaan diri timbul keinginan tahu dalam mencari berbagai jenis pekerjaan yang kongruen. Individu memiliki kemampuan yang cukup dalam mencari tahu terkait jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pada program studi yang dijalani, namun masih kurang dalam mencari peluang untuk menjadi pribadi yang matang dalam karier; (c) *control*, dimensi ini merupakan dimensi kedua terendah setelah dimensi *concern*. Dalam dimensi ini individu kurang dalam mengontrol masa depan karier mereka. Pengendalian ini melibatkan kedisiplinan dalam diri, serta melibatkan proses menjadi cermat, sadar, teratur, dan tegas dalam menghadapi tugas-tugas yang berkaitan dengan pengembangan karir dan persiapan untuk transisi pekerjaan (Savickas, 2013); (d) dimensi terendah adalah *concern* yang merupakan dimensi utama dalam keempat dimensi adaptabilitas karier menjadi dimensi terakhir dalam penelitian ini. Pentingnya perhatian

terhadap karir pada dasarnya merujuk pada pandangan bahwa persiapan masa depan adalah suatu hal yang esensial.

Dalam hasil penelitian lain, terdapat temuan hasil yang berbeda pada hasil penelitian Ramdhani, et al (2019) yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karier mahasiswa akhir yang memasuki jenjang dewasa awal memiliki kemampuan adaptabilitas karier berdasarkan dengan skor rata-rata tiap dimensi yaitu (a) *concern* 46,2 kategori sedang; (b) *control* 33,1 kategori sedang; (c) *curiosity* 28,2 kategori sedang; (d) dan *confident* 44,8 kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa sudah memiliki kepedulian terhadap kariernya namun masih bingung dengan masa depan kariernya dan masih mengikuti alur kehidupan, mahasiswa juga masih kurang yakin dan bertanggungjawab dengan tindakan yang dilakukan, lalu dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa mahasiswa masih kurang dalam mencari tahu terkait prospek pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya, dan mahasiswa masih belum yakin akan lulus tepat waktu dan masih ragu akan mendapat pekerjaan atau tidak.

Dengan demikian, menjelajahi tingkat kemajuan di dalam keempat aspek kemampuan adaptasi karir merupakan metode yang digunakan untuk memahami alasan mengapa sulit beradaptasi dengan tugas-tugas, perubahan, dan pengalaman traumatis (Savickas, 2013). Oleh karena itu, agar seseorang dapat beradaptasi dengan lebih efektif, mereka harus menghadapi perubahan dengan kesadaran dan pencarian informasi yang terus berkembang. Langkah ini diikuti oleh pengambilan keputusan yang berdasar pada informasi, percobaan perilaku yang mengarah pada komitmen yang stabil dalam jangka waktu yang telah direncanakan, pengelolaan peran yang proaktif, dan akhirnya, melepaskan pandangan ke masa depan (Hidayat et al, 2021).

## **KESIMPULAN**

Mahasiswa yang berada di tahap akhir pendidikan seringkali dihadapkan pada pertanyaan mengenai langkah apa yang akan diambil setelah menyelesaikan kuliah. Sebagian dari mereka masih berada dalam proses memilih karier atau pekerjaan. Memilih karier atau pekerjaan merupakan elemen krusial dalam siklus kehidupan. Pilihan karier yang

diambil oleh mahasiswa memiliki dampak signifikan terhadap bagaimana mereka mengarungi sisa kehidupan mereka di masa mendatang. Banyak individu yang hanya masuk ke perguruan tinggi tanpa memiliki pemahaman tentang jalur karier yang akan mereka pilih setelah memilih program studi sebagai tujuan pendidikan mereka.

Mahasiswa akhir Prodi BK FIP UNJ memiliki kematangan karier yang tinggi dari angkatan 2016, 2017, 2018, dan 2019 dengan tingkat tertinggi adaptabilitas karier pada dimensi *confidence* (kepercayaan) 86,4 dan dimensi terendah adalah *concern* (perhatian) 37,8. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mahasiswa akhir BK FIP UNJ sudah memiliki keyakinan yang tinggi mengenai kemampuan mereka terlihat dalam tingginya skor rata-rata pada dimensi *confidence*. Namun, mahasiswa masih belum memiliki kepedulian yang cukup pada karier mereka setelah menempuh jenjang perkuliahan, mahasiswa akhir BK FIP UNJ juga masih mengikuti alur kehidupan terkait kariernya sehingga mereka masih bingung dengan pilihan kariernya terlihat dalam rendahnya skor rata-rata pada dimensi *concern*. Ketidakseimbangan pada empat dimensi ini dapat menimbulkan beberapa masalah yang didiagnosis oleh konselor karier sebagai ketidakpedulian, keraguan, ketidakrealisme, dan hambatan (Savickas, 2013).

Dampak negatif dari tidak seimbangnya empat dimensi kemampuan adaptabilitas karir terlihat dalam perilaku individu yang menjadi kurang peduli terhadap perkembangan karirnya. Hal ini tercermin dalam sikap apatis, pandangan pesimistis, serta kurangnya kesiapan menghadapi tantangan masa depan. Selain itu, kurangnya upaya eksplorasi dalam bidang karir dapat menyebabkan pandangan yang tidak realistis terhadap dunia kerja dan citra diri yang tidak akurat. Keterbatasan dalam mengendalikan jalur karir dapat memunculkan keraguan yang mengakibatkan kebingungan, mungkin bahkan penundaan impulsif, terkait pilihan karir. Sementara kekurangan kepercayaan pada diri sendiri akan menghambat kemajuan karir individu, menghalangi peran serta kinerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan masa depan (Savickas, 2013).

Dengan demikian, menjelajahi tingkat kemajuan di dalam keempat aspek kemampuan adaptasi karir merupakan metode yang digunakan untuk memahami alasan mengapa sulit beradaptasi dengan tugas-tugas, perubahan, dan pengalaman traumatis (Savickas, 2013). Oleh karena itu, agar seseorang dapat beradaptasi dengan lebih efektif, mereka harus menghadapi perubahan dengan kesadaran dan pencarian informasi yang terus berkembang. Langkah ini diikuti oleh pengambilan keputusan yang berdasar pada informasi, percobaan perilaku yang mengarah pada komitmen yang stabil dalam jangka waktu yang telah direncanakan, pengelolaan peran yang proaktif, dan akhirnya, melepaskan pandangan ke masa depan (Hidayat et al, 2021).

Dalam hal lain mahasiswa akhir dapat mengulang kembali atau mempelajari kembali materi pada mata kuliah profesi konselor di mana pada mata kuliah ini mahasiswa mempelajari beberapa hal yang berkaitan dengan profesi konselor sampai dengan isu-isu yang dialami konselor. Dari mata kuliah ini mahasiswa dapat memiliki gambaran apa itu profesi konselor. Mata kuliah berikutnya yaitu Pengembangan Pribadi Konselor, salah satu yang dipelajari mahasiswa adalah aspek kekuatan dan kelemahan. Saat perkuliahan mahasiswa diminta untuk refleksi diri aspek yang menjadi kekuatan dalam diri dan kelemahan dalam diri sebagai seorang konselor. Dalam kedua mata kuliah ini sangat memberikan gambaran kepada mahasiswa akhir dan mahasiswa yang masih dalam proses tahap perkuliahan karna kedua mata kuliah ini memberikan kisi-kisi atau gambaran untuk menjadi seorang konselor.

## SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi di atas peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Program Studi dapat mengembangkan kembali mata kuliah yang dapat meningkatkan minat mahasiswa khususnya dalam profesi konselor. Seperti mata kuliah profesi konselor dan pengembangan pribadi konselor. Dalam dua mata kuliah ini memberikan banyak gambaran pada

mahasiswa bagaimana menjadi seorang konselor.

2. Bagi Fakultas dapat meningkatkan kembali branding mahasiswa khususnya mahasiswa baru untuk mengikuti berbagai rangkaian organisasi yang telah tersedia seperti BEM, HIMA, dan lain sebagainya. Selain itu program-program seperti student exchange juga dapat membantu mahasiswa dalam menentukan kariernya di masa depan.
3. Bagi Universitas juga dapat meningkatkan kembali branding pada mahasiswa dalam organisasi tingkat universitas. Organisasi tingkat universitas tidak kalah memiliki potensi yang sangat baik bagi karier mahasiswa seperti organisasi radio, seni, dan lain sebagainya.
4. Bagi UPT LBK dapat meningkatkan branding mengenai seminar atau webinar mengenai karier kepada mahasiswa baru ataupun akhir sehingga mereka memiliki bekal untuk karier di masa depan.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil jumlah sampel penelitian yang lebih banyak tidak hanya pada mahasiswa BK FIP UNJ saja. Selain itu juga bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pengembangan penelitian dengan melihat peranan faktor eksternal dan internal dari individu seperti gender, status ekonomi, penilaian terhadap hasil yang diharapkan, dan orientasi masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). Career Development And Counseling : Putting Theory And Research To Work. John Wiley & Sons, Inc.
- Ebberwein, C. A., Krieshok, T., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. The Career

- Development Quarterly, 52, 292-308.
- 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. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561- 570.
- Gunawan, S. (2018). Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Siswa. *Jurnal Psikopedagogia*, 5(1), 11.
- Hidayat, Dede Rahmat, Amalia, A. A., Ramadhani, D., Nurfatimah, D. A., Amatullah, N. W., & Adawiyah, R. (2021). Adaptabilitas karir mahasiswa Universitas Negeri 52 Jakarta selama masa pandemi Covid-19. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 5(2), 108–120.  
[matappa.ac.id/index.php/jurkam/article/view/1220](http://matappa.ac.id/index.php/jurkam/article/view/1220)
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., & Alexander, M.S. (2012). Career choice barriers, supports, and coping strategies: College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 61-72.
- Nurlela, & Surtiyoni, E. (2019). Hambatan Kematangan Perencanaan Karir Mahasiswa Sebagai Generasi Millennial. *Jurnal Konseling Komprehensif: Kajian Teori Dan Praktik Bimbingan Konseling*, 7(1), 1–6.
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian* 18(3), 361-370.  
<https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374.  
<https://doi.org/10.1177/106907271409342>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling*. USA: Thomson Wadsworth.
- Super, D. E. (1973). The Career Development Inventory. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1(2), 37–50.  
<https://doi.org/10.1080/03069887308259350>