

Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas

Dewita Ramadani ^{1*)}, Muhammad Fachrurrazi ², Dede Rahmat Hidayat ³

¹²³ Magister Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Jakarta, Indonesia.

*Corresponding author, e-mail: nadiarizki0431@gmail.com

Received 2020-07-22;
Revised 2020-07-24;
Accepted 2020-09-29;
Published Online 2020-09-30

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Abstract: Career adaptation theory savickas views that career adaptability as readiness to cope with predictable tasks to prepare and play a role in work, education, as well as being able to cope with unexpected situations that might arise as changes in work, working conditions and education. Savickas introduced the construct of career adaptability as a substitute construct for career maturity. Career adaptability can also be defined as a response to readiness and sources of individual coping, which are used to plan, explore and inform decisions about the possibilities for their career future. According to Savickas In career adaptability there are four dimensions that make individual adaptability more effective in carrying out his career, namely career concern, career control, career curiosity, and career evidence. Savickas also considers that if someone lacks career adaptability, then that person becomes apathetic, unable to decide, unrealistic, and refrained from achieving his career.

Keywords: Career Adaptability, Career Development, Mark L. Savickas



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

How to Cite: Dewita Ramadani, Muhammad Fachrurrazi, Dede Rahmat Hidayat. 2020. Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. JIBK Undiksha, 11 (1): pp. 24-31, DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/jibk.v10i2>

Pendahuluan

(Yunikawati dkk, 2017) dalam risetnya menyebutkan bahwa penyebab utama pengangguran kaum muda di Indonesia terbagi menjadi 2 yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang

ada pada alumni SMK. Faktor-faktor ini termasuk persepsi memilih SMK, persepsi konten dan kurikulum SMK, dan keterampilan yang dimiliki. Faktor eksternal termasuk orang tua, teman sebaya, sekolah dan pengguna tenaga kerja. Masalah-masalah ini menjadi tantangan untuk tindakan dan solusi dalam mewujudkan harapan menjadikan SMK sebagai lembaga kejuruan yang berdaya saing ketenagakerjaan. Alangkah baiknya sebelum membahas lebih jauh seputar dunia kerja, maka perlu dijelaskan perbedaan terminology pekerjaan dan okupasi itu secara mendasar.

Pekerjaan didefinisikan sebagai keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk memenuhi tugas-tugas dan tanggung jawab dari posisi serupa lintas situasi kerja yang berbeda. lokoff dalam (Hidayat dkk, 2019). Sedangkan okupasi adalah kumpulan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan semula untuk memenuhi tugas-tugas dan tanggung jawab. Karir merupakan rangkaian okupasi, pekerjaan dan jabatan selama kehidupan individu yang dipengaruhi psikologis, sosiologis, pendidikan, fisik, ekonomi dan faktor-faktor lainnya (Hidayat dkk, 2019). Sedangkan (Crites, 1969), membedakan perilaku kejuruan dengan bentuk perilaku lainnya dalam memenuhi rangsangan individu untuk menjadi kerja, tidak secara fisik atau social (Savickas, 2002).

Menurut Ekaningrum dalam (Sisca, 2015) menyatakan bahwa karier digunakan untuk menjelaskan peran seseorang dalam status pekerjaan. Proses perkembangan karier seseorang dimulai sejak dini yaitu dari usia kanak-kanak sampai tua yang memiliki tahapan perkembangan karier. Remaja dengan usia 15-18 tahun merupakan masa penting dimana komitmen pilihan karier dibuatnya. Pada usia tersebut remaja telah menyadari pentingnya sekolah untuk perkembangan karier mereka. Remaja mengetahui bahwa mereka dapat menentukan karier mereka untuk masa depannya yang berkaitan dengan keputusan karier.

Pemilihan karier akan semakin sulit ditetapkan jika remaja tidak dapat menetapkan apa yang mereka inginkan. Pada usia 15 dan 16 tahun seharusnya remaja sudah mampu menentukan tujuan mereka dan mampu mengambil keputusan karier, sehingga pada remaja sudah mampu memikirkan apa yang ingin mereka laksanakan di usianya. Pada usia 17 dan 18 tahun seharusnya mereka sudah siap untuk mengambil keputusan karier yang sudah ditetapkan tanpa keraguan.

Kesiapan seseorang dalam memilih kariernya dikenal dengan konsep adaptabilitas karier atau disebut dengan career adaptability. Teori adaptabilitas karir (Savickas, 1997) didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi pada pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam kondisi kerjanya. Ia juga menambahkan bahwa adaptabilitas karir sebagai kesiapan dan kemampuan individu untuk mengatasi tugas-tugas vokasional spesifik, perubahan pada pekerjaan atau masa transisi dan trauma personal baik yang sedang terjadi maupun yang akan terjadi (Savickas M. , 2005)

(Hunna Hou, 2014) menyatakan bahwa dalam menyambut kesempatan kerja ada 2 hal yang harus dilakukan oleh konselor; (1) perlu diingat oleh konselor agar tidak terlalu mencampuri urusan masa depan karir peserta didiknya, tetap menjada rasa keingintahuan mereka tentang dunia bisnis yang akan mereka masuki, (2) konselor harus menyemangati peserta didik agar dapat memilih pekerjaan yang lebih flexible dengan tekanan pekerjaan secara positif untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karirnya. (Husna & Mayangsari, 2017) berpendapat bahwa adaptabilitas karir baik yang dideskripsikan melalui 4 aspek yaitu; kepedulian karir, pengendalian karir, keingintahuan karir, dan keyakinan karir. Faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir pada penelitian ini adalah usia, pengalaman kerja, keluarga dan social support, institusi pendidikan, serta status sosial ekonomi.

Sedangkan (Ginevra, 2018) menyoroti peran menengahnya orientasi masa depan dalam hubungan antara 4 sumber daya adaptasi karir dan luasnya minat kejuruan. Hasil ini menggarisbawahi bahwa intervensi tertentu dalam adaptasi karir dan orientasi masa depan dapat memupuk berbagai kepentingan kejuruan yang lebih luas, memberikan lebih banyak kesempatan bagi remaja untuk merespon tuntutan pasar pekerjaan saat ini. Dengan begitu jelaslah bahwa kemampuan adaptabilitas karir memiliki peran yang signifikan di dalam perkembangan karir kontemporer abad 21.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara subjektif kesejahteraan, adaptasi karir dan dirasakan dukungan sosial. Dukungan sosial yang dirasakan dari keluarga, guru dan teman adalah variabel yang memprediksi kemampuan adaptasi karir siswa SMA. Adaptasi karir juga telah ditemukan untuk menjadi prediktor yang signifikan dari subjektif kesejahteraan (Şahin & Kırdök, 2018). Oleh karenanya perencanaan masa depan dan perencanaan kesejahteraan keluarga erat kaitannya dengan

tugas perkembangan karir, dan untuk dapat bersaing dalam dunia karir pada era perkembangan industry 4.0 yang cenderung mengalami shifting diperlukan kemampuan dapatabilitas karir yang baik.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan studi literatur/ kepustakaan. Studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, atau penelitian yang obyek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen) (Syaodih, 2009). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan dari pengamatan langsung. Akan tetapi, data tersebut diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data-data yang telah didapatkan dari berbagai literature dikumpulkan sebagai satu kesatuan dokumen yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

Hasil dan Pembahasan

Konsep inti dari teori karir abad ke-20 dan teknik bimbingan kejuruan harus dirumuskan ulang agar sesuai dengan perkembangan ekonomi postmodernisme. Pendekatan saat ini tidak cukup. Pertama, mereka berakar pada asumsi stabilitas karakteristik pribadi dan mengamankan pekerjaan di organisasi terbatas. Kedua, mereka mengkonseptualisasikan karier sebagai urutan tahapan yang pasti. Konsep seperti identitas kejuruan, perencanaan karier, pengembangan karier, dan tahapan karier masing-masing digunakan untuk memprediksi penyesuaian orang terhadap lingkungan kerja dengan asumsi stabilitas lingkungan dan perilaku masyarakat yang relatif tinggi. Perancangan hidup dan pengembangan karier merupakan proses berulang sepanjang siklus hidup. Dalam proses paralel, spesialis dalam perancangan kehidupan harus terus berinteraksi dengan spesialis dalam manajemen karir untuk menawarkan bantuan terbaik kepada warga saat mereka merancang dan menetapkan pekerjaan dan peran keluarga mereka (Savickas, 2012).

Savickas bukanlah orang pertama yang mencetuskan teori konseling karir dengan pendekatan naratif. Pada awal perkembangannya terdapat beberapa pencetus teori tentang konseling karir, Donal E. Super merupakan salah satu pencetus awal yang memperkenalkan persepektif konseling karir. ia memadukan perspektif konseling karir untuk pengembangan dan adaptasi ke dalam pandangan konsentrasi bimbingan kejuruan pada perbedaan individu dalam kemampuan dan minatnya. Selain itu, ia menunjukkan kepada para peneliti dalam ilmu perilaku bahwa karier memberikan fokus yang bermanfaat untuk studi kepribadian dan perkembangan manusia (Savickas, 1994).

Dalam beberapa dekade terakhir ini ada pergeseran (*shifting*) konseptual yang signifikan mengenai karir, yang mana pergeseran konseptual tersebut terus terjadi seiring dengan keadaan yang tidak menentu. konsep karir pada tahun-tahun yang lalu dipandang sebagai sesuatu yang statis, sedangkan pada saat ini banyak individu dihadapkan kepada perubahan peran dan tanggung jawab terhadap perkembangan karirnya yang seringkali juga bertentangan dengan kemampuan bekerja individu. Oleh karena itu dibentuklah sebuah konsep berfikir tentang karir yang mengacu kepada fenomena *career shifting* tersebut dan lebih bersifat dinamis.

Dengan mengadaptasi dan memposisikan kerangka konseptual dari Super dan Holland, Savickas mampu menawarkan kerangka konseptual tentang konseling karir kontemporer yang menekankan kepada perasaan diri yang stabil melalui pengalaman dan cerita personal konseli (Savickas, 2012). Savickas juga meyakini bahwa konsep yang ditawarkan dapat memenuhi kebutuhan pasar saat ini yang dihadapkan kepada dunia kerja yang bergejolak.

Savickas menggambarkan ilustrasi perubahan di dalam dunia pekerjaan, sebelum akhirnya secara teratur menggambarkan kontribusi yang signifikan terhadap wilayah perkembangan karir selama lebih dari 60 tahun ke belakang. Salah satu kelebihan dari teori konstruksi karir yang ditawarkan oleh Savickas

dikarenakan kerangka konsepnya yang detail, berhasil menyediakan teknik konseling yang bermanfaat dan tepat untuk membangun narasi karier yang mengikat Kontribusi teori konstruksi karir membantu konselor untuk mengambil berbagai perspektif pada klien dan kemudian secara sistematis menerapkan intervensi karir yang sesuai, apakah itu bimbingan kejuruan, pendidikan dan pelatihan karir, atau konseling karir. Bergantung pada permintaan klien untuk bantuan, konselor mendengarkan kisah karir dari satu atau lebih dari tiga perspektif yang baru saja dijelaskan (Savickas, 2011).

Bergantung pada kebutuhan pribadi dan konteks sosial klien, para praktisi dapat menerapkan intervensi karir yang mencerminkan berbagai paradigma: panduan kejuruan untuk mengidentifikasi kecocokan pekerjaan, pendidikan karir untuk mendorong adaptasi kejuruan, atau desain kehidupan untuk membangun kisah karir (Savickas, 2013). Dengan membantu konseli membangun kemampuan adaptabilitas karirnya dapat meningkatkan kinerja pada perkembangan dan keterikatan karirnya, hal tersebut didukung oleh (Qadri dan Murkhana, 2018) bahwa adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karir dan selain itu diperoleh hasil bahwa adaptabilitas karir memediasi pengaruh kepribadian terhadap keterikatan karir.

(Hou, 2014) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Proactive personality* dan *Career Adaptability* secara signifikan, hasil ini juga menunjukkan pentingnya seorang individu menjadi proaktif dan adaptif guna mengatasi hambatan-hambatannya dalam lingkungan karir yang tidak stabil. Ketika berhadapan dengan perubahan karir, individu dengan *proactive personality* cenderung akan merespon dengan melakukan perubahan terhadap lingkungan tersebut. Sedangkan individu dengan kemampuan adaptatif yang baik akan cenderung mempersiapkan diri dan menyambut perubahan lingkungan tersebut.

Adaptabilitas Karir Dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir

Menurut (Hartung, 2017), Kemampuan beradaptasi karir membantu menjelaskan bagaimana individu mengatasi hambatan dalam tugas pengembangan karir, transisi pekerjaan, dan trauma kerja. Dengan melakukan hal itu, kemampuan beradaptasi karir dan empat dimensinya menawarkan kepada para peneliti kerangka konseptual untuk mempelajari desain kehidupan-karier. Ini juga menawarkan kerangka bagi para peneliti untuk menentukan cara terbaik dalam membantu individu menghadapi transisi dan perubahan karir dan menerapkan intervensi yang sesuai. Adaptasi karir cocok dengan wawasan karir kontemporer dalam membantu individu menavigasi hubungan pribadi dengan lingkungan yang berubah dan kebutuhan karir. Menurut Savickas dalam (Sisca, 2015), dalam adaptabilitas karir terdapat empat dimensi yang membuat adaptabilitas individu semakin efektif dalam menjalani karirnya, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*.

Pertama adalah dimensi mengenai kepedulian karir (*career concern*), merupakan dimensi pertama dan penting dari adaptabilitas karir. Kepedulian karir berkaitan dengan kepercayaan setiap individu dalam mencapai cita-citanya. Kedua adalah dimensi mengenai pengendalian karir (*career control*), dimaksudkan bahwa seseorang percaya bahwa mereka bertanggung jawab untuk membangun karir mereka sendiri. Ketiga adalah dimensi keingintahuan karir (*career curiosity*), yang akan menimbulkan remaja mencari banyak informasi tentang karir yang diminati. Keempat adalah dimensi keyakinan karir (*career confidence*), di mana setiap orang membutuhkan keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karir.

Keempat dimensi ini diperlukan untuk membentuk kemampuan adaptabilitas karir individu. Adapun aspek-aspek adaptabilitas karir menurut Creed, Vallon & Hood dalam (Mardiyati & Yuniawati, 2015) yaitu; *career planning* adalah perencanaan karir ini melihat sejauh mana seseorang telah memikirkan berbagai kegiatan dalam rangka usaha untuk mencari informasi mengenai dunia pekerjaan yang diinginkan, serta sejauh mana mereka menganggap dirinya mengetahui aspek-aspek dalam bekerja.

Self Exploration yaitu Eksplorasi diri merujuk pada kemauan seseorang dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari informasi mengenai karir. Environment-Career Exploration yaitu Eksplorasi lingkungan, dalam hal ini mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan perkembangan karir. Mengusahakan berbagai cara untuk lebih mengeksplorasi karir tertentu yang diinginkan. Individu akan berusaha memaksimalkan potensi lingkungan sekitar untuk memperdalam pengetahuannya tentang karir. Decision Making yaitu Ketika siswa dihadapkan pada situasi dimana harus mengambil keputusan dalam persoalan karirnya dan siswa ditanya mengenai keputusan mana yang paling tepat. Self Regulation yaitu Regulasi diri dapat meningkatkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai macam situasi dan tuntutan sosial.

Sedangkan menurut (Husna dan Mayangsari, 2017) dalam penelitian yang dilakukan terhadap siswa dengan gangguan low vision menunjukkan hasil faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah usia, pengalaman kerja, keluarga dan social support, institusi pendidikan, serta status sosial ekonomi. Hasil penelitian (Ginevra dkk, 2018) menyoroti peran menengahnya orientasi masa depan dalam hubungan antara 4 sumber daya adaptasi karir dan luasnya minat kejuruan. Hasil ini menggarisbawahi bahwa intervensi tertentu dalam adaptasi karir dan orientasi masa depan dapat memupuk berbagai kepentingan kejuruan yang lebih luas, memberikan lebih banyak kesempatan bagi remaja untuk merespon tuntutan pasar pekerjaan saat ini.

Hasil dari penelitian lain juga menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karir berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja, usia pekerja yang lebih tua secara signifikan dan negatif terkait dengan kepuasan kerja, motivasi kerja positif dan dampak yang signifikan pada kepuasan kerja dan di samping menunjukkan bahwa usia pekerja yang lebih tua efek positif moderat pada adaptasi karir untuk kepuasan kerja dan motivasi tidak moderat pengaruh pada adaptasi karir untuk kepuasan kerja (Kardavi & Rachmawati, 2017). Kemampuan adaptabilitas karir juga berkaitan erat dengan faktor-faktor lainnya dalam menunjang perkembangan karir siswa. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan lebih mudah mendapatkan kemampuan adaptabilitas karir setelah lulus dari perkuliaha (Hou, 2014). Hal tersebut didukung oleh (Taber, 2014) bahwa kemauan untuk meningkatkan kemampuan diri yang disertai dengan keyakinan diri dapat membantu untuk mengatasi hambatan-hambatan terkait pengembangan diri sesuai dengan teori konstruksi karir. Ia melanjutkan bahwa Self-work future dan adaptabilitas karir bersifat dinamis dan saling mengisi. Hal tersebut menjelaskan bagaimana motivasi tentang masa depan yang diharapkan dan proses adaptabilitas karir memiliki keterkaitan dengan manajemen karir masa depan.

(Rudolpha, 2017) menjelaskan hubungan positif antara kemampuan kognitif dan kemampuan beradaptasi karir konsisten dengan asumsi model konstruksi karir adaptasi bahwa fleksibilitas kognitif berkontribusi terhadap kemampuan beradaptasi karir. Ia menemukan bahwa kemampuan beradaptasi karir berhubungan positif dengan perencanaan karir, eksplorasi karir, dan efikasi diri karir dan pengambilan keputusan karir. Dengan demikian, sumber daya adaptasi karir nampaknya dapat menimbulkan respon adaptif terhadap kondisi yang berubah. Namun, terdapat efek tambahan yang tidak signifikan dari kemampuan beradaptasi karir dalam kepuasan kerja yang mengejutkan dan membutuhkan perhatian lebih lanjut. Ada hubungan yang positif adaptasi karir dengan komitmen afektif, tetapi hubungan tersebut tidak signifikan secara berkelanjutan atau secara normatif yang juga juga agak mengejutkan. Kami menduga bahwa temuan ini sebagian besar merupakan sesuatu yang muncul secara natural dari studi yang dipertimbangkan di sini.

Aspirasi karir yang tinggi dikombinasikan dengan sifat pekerjaan yang tidak permanen membuat konstruk kemampuan beradaptasi karir menjadi lebih penting ketika menyangkut pekerja yang memiliki liquid knowledge (Gupta, 2018). Sebagai bukti dari kemampuan beradaptasi karir berefek langsung dan positif pada kinerja pekerjaan, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa badan organisasi sebaiknya merekrut pekerja liquid workers yang memiliki skala kemampuan beradaptasi karir yang tinggi. Ini karena tipe-tipe individu ini seringkali mampu mengatasi ketidakseimbangan dalam karirnya. Seorang pekerja liquid knowledge bisa menjadi seorang perawat, seorang akuntan, seorang guru, seorang pengacara, seorang insinyur atau orang semacam itu yang uraian tugasnya melibatkan perolehan dan penerapan informasi. komponen "liquid" berkonotasi setidaknya mencakup satu dari dua hal berikut; (1) tidak adanya demarkasi pekerjaan; dan (2) bekerja sebagai pekerja paruh waktu atau pekerja lepas. Oleh karena itu, para pekerja ini perlu memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menghadapi dan dengan cepat beradaptasi dengan perubahan situasi karir.

(Wehrle dkk, 2019) dalam temuannya menyoroti pengaruh kuat konteks pada kemampuan pengungsi untuk adaptabilitas karir mereka, menunjukkan bahwa hambatan dalam pembangunan karir juga dikondisikan secara kontekstual. Mereka memilih pola pikir positif dan apresiatif untuk mengendalikan dan memperkuat kepercayaan diri mereka, serta membentuk dan mengeksplorasi impian karir mereka, sehingga menunjukkan rasa ingin tahu. Hal tersebut mendorong kemampuan para pengungsi terhadap adaptabilitas karir mereka melalui koneksi sosial dan lowongan kesempatan kerja. Dengan begini jelaslah bahwa kemampuan adaptabilitas karir dapat mengarahkan dan secara aktif membentuk karir mereka kembali meskipun ada kesulitan.

Simpulan

Dari berbagai penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat dimensi adaptabilitas karir menurut Savickas, yaitu; career concern, career control, career curiosity, dan career confidence. Kepedulian karir (career concern), merupakan dimensi pertama dan penting dari adaptabilitas karir. Kepedulian karir berkaitan dengan kepercayaan setiap individu dalam mencapai cita-citanya. Kedua adalah dimensi mengenai pen-gendalian karir (career control), dimaksudkan bahwa seseorang percaya bahwa mereka bertanggung jawab untuk membangun karir mereka sendiri. Ketiga adalah dimensi keingintahuan karir (career curiosity), yang akan menimbulkan remaja mencari banyak informasi tentang karir yang diminati. Keempat adalah dimensi keyakinan karir (career confidence), di mana setiap orang membutuhkan keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karir. Keempat dimensi ini diperlukan untuk membentuk kemampuan adaptabilitas karir individu.

Ucapan Terimakasih

Diucapkan terimakasih kepada bapak Dr. Dede Rahmat Hidayat, M. Psi selaku pengampu mata kuliah pengembangan karir, yang telah membimbing kami selama menulis jurnal ini, sehingga dapat terlaksana dengan baik.

Refrensi/ References

- Brian J. Taber, M. B. (2014). Future Work Self and Career Adaptability in the Prediction of Proactive Career Behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.005 .
- Cort W. Rudolph, K. N. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98 (2017) 17–34. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>.
- Dede Rahmat Hidayat, W. C. (2019). *KARIER TEORI DAN APLIKASINYA DALAM BIMBINGAN DAN KONSELING KOMPREHENSIF*. Jawa Barat: CV Jejak, anggota IKAPI.
- Despina Sidiropoulou-Dimakakou, K. A. (2015). Exploring Career Management Skills in Higher Education: Perceived Self-efficacy in Career, Career Adaptability and Career Resilience in Greek University Students . *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* , Vol. 14, No. 2, pp. 36-52, .
- Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Maggio, I. D., & Camussi, E. (2018). Breadth Of Vocational Interests: The Role Of Career Adaptability And Future Orientation. *Journal The Career Development Quarterly* <https://doi.org/10.1002/cdq.12145>.
- Gupta, M. (2018). Does work engagement mediate the perceived career support and career adaptability-work performance relationship? *Emerald Insight, Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, <https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0032>.
- Hunna Hou, L. W. (2014). Effect of Proactive Personality and Decision Making Self-Efficacy on Career Adaptability among Chinese Graduates. *SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY*, 2014, 42(6), 903-912, doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903.
- Husna, H. A., & Mayangsari, M. D. (2017). Gambaran Adaptabilitas Karir Pada Siswa Dengan Gangguan Low Vision. *Jurnal Ecopsy, Volume 4 Nomor 2*.
- Kardavi, M., & Rachmawati, L. (2017). PENGARUH ADAPTABILITAS KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN OLDER WORKER AGE DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMODERASI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS SYAH KUALA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 2, No. 1*.

- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, R. (2015). PERBEDAAN ADAPTABILITAS KARIR DITINJAU DARI JENIS SEKOLAH (SMA DAN SMK) . *Jurnal Fakultas Psikologi Vol. 3, No 1*.
- Nur Anita Yunikawati*, P. H. (2017). CAUSES AND SOLUTION TO REDUCE UNEMPLOYMENT VOCATIONAL SCHOOL GRADUATE IN INDONESIA. *The 3rd International Conference on Economics, Business, and Accounting Studies (ICEBAST) 2017*. Jember: Faculty of Economics and Business - Universitas Jember.
- Paul J. Hartung, M. C. (2017). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. DOI: 10.1007/978-3-319-66954-0_2.
- Qadri, A. J., & Murkhana. (2018). Pengaruh Kepribadian Terhadap Keterikatan Karir Yang Dimediasi Oleh Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 3, No.2*.
- Şahin, İ., & Kırdök, O. (2018). Investigation of Relationship between High School Students' Career Adaptability, Subjective Well-Being and Perceived Social Support. *International Education Studies; Vol. 11, No. 8*.
- Savickas, M. (1997). Career Adaptability : an integrative construct for life span, life space theory. *The Career Development Quarterly, Vol. 45, No. 3*.
- Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling. Putting theory and research to work, 1, 42-70*.
- Savickas, M. L. (1994). Donald Edwin Super: The Career of a Planful Explorer. *The Career Development Quarterly, Vol. 43, 22*.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the Study of Careers. *Journal of Vocational Behavior 61*, doi:10.1006/jvbe.2002.1880., 381–385.
- Savickas, M. L. (2011). constructing careers: actor, agent, and author. *journal of employment counseling, Vol. 48*.
- Savickas, M. L. (2012). Career Counseling. *Washington, DC: American Psychological Association. Australian Journal of Guidance and Counselling, ISBN 978-1-4338-0980-4. DOI 10.1017/jgc.2012.12, 151-153*.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for. *Journal of Counseling & Development, Vol. 90*.
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers Actors, Agents, and Authors. *Society of Counseling Psychology, Division 17 of the American Psychological Association*, DOI: 10.1177/0011000012468339.
- Sisca, W. G. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karir Remaja. *Jurnal Psikologi, Volume 11 Nomor 2*.
- Syaodih, N. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wehrle, K., Kira, M., & Klehe, U. C. (2019). Putting career construction into context: Career adaptability among refugees. *Journal of Vocational Behavior Volume III Pages 107-124* <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.007>.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: <ramadani> <2020>

First Publication Right: JIBK Undiksha

<http://dx.doi.org/10.23887/jibk.v10i2>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: