

Pengaruh *Career Adaptability* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Masa Pandemi

*Putu Aninditha Veera Lakshmi**¹, *Kenny Elmartha*²

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Bunda Mulia, Indonesia

e-mail: *anindithaveera92@gmail.com

Received: 31st March 2022 / Received: 04th June 2022 / Accepted: 03rd August 2022

Abstract. *The COVID-19 pandemic has had an impact on the high rate of unemployment, which may indicate the low level of work readiness especially for those who will enter the realm of work after completing their education. However, due to the limited research investigating this topic, the present study aimed to examine the effect of career adaptability on the work readiness of final year students during the pandemic. A total of 182 students were recruited through quota sampling to complete Career Adaptability and Work Readiness scales. The regression analysis results showed that career adaptability had a significant effect on work readiness. Career adaptability contributes 60% to the students' work readiness. It indicates that career adaptability is an important aspect that must be possessed by students to develop their work readiness. Students with career adaptability have concerns about their future careers, so they would be better prepared to face the work conditions during pandemics.*

Keywords: work readiness, career adaptability, students

Abstrak. Pandemi Covid-19 berdampak pada tingginya tingkat pengangguran terbuka, yang mengindikasikan rendahnya kesiapan kerja terkhusus mahasiswa tingkat akhir yang akan memasuki dunia kerja. Namun, karena terbatasnya penelitian terdahulu yang membahas hal ini, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *career adaptability* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada masa pandemi. Sejumlah 182 mahasiswa direkrut menggunakan sampling kuota untuk mengisi skala *Career Adaptability* dan Kesiapan Kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. *Career adaptability* berkontribusi sebesar 60% pada kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini mengindikasikan bahwa *career adaptability* merupakan hal penting yang harus dimiliki mahasiswa dalam menumbuhkan kesiapan kerja. Mahasiswa dengan *career adaptability* memiliki kepedulian akan karirnya di masa mendatang, sehingga lebih siap menghadapi perubahan kerja yang terjadi dalam kondisi pandemi.

Kata kunci: kesiapan kerja, career adaptability, mahasiswa

Pandemi Covid-19 sudah berlangsung selama lebih dari dua tahun di Indonesia. Dampak yang diberikan beragam dari perubahan tatanan kehidupan sosial, penurunan kinerja sektor ekonomi, serta tingginya angka tingkat pengangguran terbuka. Badan Pusat Statistik merilis bahwa angka pengangguran terbuka di Indonesia mengalami

kenaikan persentase dari periode sebelum pandemi Covid-19, dimana data terbaru pada Februari 2021 terdapat 1,62 juta tenaga kerja yang menjadi pengangguran akibat pandemi (Badan Pusat Statistik, 2021). Tingginya angka tersebut menunjukkan bahwa mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah, mengingat ketatnya persaingan kerja, yang diperparah dengan kondisi pandemi yang menghambat pemulihan sektor industri kerja. Hal ini tentunya menjadi tantangan, khususnya bagi mereka yang akan memasuki dunia kerja setelah menamatkan pendidikan di perguruan tinggi.

Jika dilihat dari lulusan universitas, angka pengangguran juga mengalami peningkatan selama masa pandemi yaitu sebesar 6,97%. Hal ini didukung oleh angka pengangguran di Indonesia yang didominasi oleh usia 15-24 tahun sebanyak 18,03% (Badan Pusat Statistik, 2021). Tingginya angka pengangguran yang didominasi oleh usia muda mengindikasikan bahwa kesiapan kerja masih perlu diberikan perhatian khusus. Berdasarkan teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super, masa transisi setelah kelulusan menuju dunia kerja umumnya dilalui oleh remaja tingkat akhir dalam rentang usia awal 20 tahun (Brown & Lent, 2020). Pada masa ini, individu diharapkan memiliki kesiapan pilihan pekerjaan yang siap diambil.

Masalah kesiapan kerja pada mahasiswa memang sudah dirasakan sebelum masa pandemi. Namun, masa pandemi ini membuat kesiapan kerja mahasiswa memiliki tantangan yang lebih sulit (Qomariyah & Febriyanti, 2021). Beberapa tantangan yang dialami mahasiswa adalah kehilangan kesempatan untuk mengikuti magang atau kuliah praktik (Aucejoe et al., 2020), bertambahnya masa studi, menjadi lebih pasif dalam pembelajaran, dan menjadi kurang produktif untuk meningkatkan kompetensinya (Argaheni, 2020). Hal tersebut menyebabkan kurangnya persiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Winterton dan Turner menjelaskan bahwa lulusan baru sering dinilai memiliki keterampilan yang kurang ketika bergabung dalam organisasi (Winterton & Turner, 2019). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kurangnya keterampilan yang dimiliki lulusan baru merupakan hambatan terbesar yang dirasakan oleh pemberi kerja. Ketika mempertimbangkan untuk mempekerjakan mereka (Lisá et al., 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih kurang dan masih perlu

ditingkatkan agar mampu bersaing dalam dunia globalisasi dan memberikan kinerja yang optimal ketika diterima di tempat kerja.

Kesiapan kerja adalah sejauh mana mahasiswa dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap atau dapat sukses di lingkungan kerja. Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja akan mencapai kesuksesan, serta memiliki potensi untuk promosi dan kemajuan karir di masa mendatang (Pool & Sewell, 2007; Yorke, 2005). Kesiapan kerja dapat diciptakan dengan beberapa hal, seperti sumber daya personal seseorang (Syarip et al., 2018) dan faktor lingkungan yang juga memberikan kesempatan untuk berkembang. Rendahnya kesiapan kerja mahasiswa dapat disebabkan oleh kurangnya sumber daya personal seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap mahasiswa yang dapat membantu menghadapi tantangan yang disebabkan oleh lingkungan yang berubah (Fataron & Sijabat, 2019). Kesiapan mengambil pilihan pekerjaan dapat dilihat dari teori *graduate employability* yang dikemukakan oleh Pool dan Sewell. *Employability* yang diartikan sebagai kesiapan kerja berkaitan dengan kemampuan individu untuk mendapatkan, serta dapat mempertahankan pekerjaannya. Konsep ini dijelaskan sebagai sebuah kunci untuk memilih dan mengamankan pekerjaan, sehingga mahasiswa dapat melakukan pemilihan pekerjaan.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kesiapan kerja dapat diperoleh ketika mahasiswa memiliki sumber daya personal untuk mempersiapkan dan mengembangkan dirinya menghadapi masa transisi dari sekolah ke dunia kerja. Sumber daya personal ini dianggap sebagai modal yang kuat yang perlu ditanamkan untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan masa depan (Wijikapindho & Hadi, 2021; Kurniawan, 2020; Rahman, 2018; Monteiro et al., 2019). Salah satu konsep yang juga menjelaskan terkait dengan sumber daya dalam diri individu namun yang erat kaitannya dengan pekerjaan dan karir adalah *career adaptability*.

Mahasiswa menjadi siap bekerja dan membuat pilihan terkait pekerjaan ketika ia memiliki *career adaptability*. Konsep *career adaptability* dijelaskan oleh Savickas sebagai sumber daya individu dalam mengatasi tugas perkembangan kejuruan saat ini dan masa mendatang, transisi pekerjaan, serta trauma pekerjaan. *Career adaptability* ditandai dengan kematangan karir yang dimiliki individu, sebab memungkinkan individu untuk

menerapkan konsep diri mereka dalam peran pekerjaan secara efektif. Terdapat empat dimensi career adaptability, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Pilihan karir dapat ditentukan ketika mahasiswa memiliki rasa peduli akan masa depannya dan merasa penting untuk mempersiapkan hari esok. Aspek *career adaptability* ini menandakan kesadaran individu dalam tugas perkembangannya, memahami masa transisi ke ranah pekerjaan yang harus dihadapi, serta pilihan-pilihan yang perlu dibuat dalam waktu dekat dan panjang.

Mahasiswa dengan *career adaptability* akan memiliki kesadaran diri bahwa ia akan memasuki ranah yang lebih serius yaitu ranah pekerjaan, maka mahasiswa akan lebih mempersiapkan dirinya untuk menambah ilmu, mempertajam keterampilan, dan hal lainnya yang sejalan (Savickas & Porfeli, 2012). *Career adaptability* juga mendorong mahasiswa semakin bertanggung jawab untuk membangun karirnya. Hal ini menandakan bahwa mahasiswa akan lebih rinci, tegas dan teliti dalam menentukan pilihan pekerjaannya di masa depan. Mahasiswa mampu mempersiapkan pekerjaannya ketika ia menampilkan *career adaptability* dalam dirinya. Salah satu aspek *career adaptability* juga mengacu pada inisiatif belajar mengenai dunia kerja. Ini mencakup pencarian informasi, keterbukaan terhadap pengalaman baru, eksplorasi, dan refleksi tentang kesesuaian antara diri dan dunia kerja (Savickas, 2012; Savickas & Porfeli, 2012).

Kesiapan kerja mahasiswa dikarakteristikan dengan kuatnya sumber personal yang dimiliki individu dalam mempersiapkan dirinya memasuki ranah pekerjaan. *Career adaptability* dapat membantu kesiapan kerja mahasiswa dengan menguatkan sumber personal tersebut. Mahasiswa yang memiliki *career adaptability* akan lebih percaya diri dan menunjukkan antisipasi keberhasilan dalam memecahkan masalah kompleks yang terlibat dalam pengambilan keputusan karir dan pilihan pekerjaan. Hal ini mencakup rasa efikasi diri bahwa seseorang dapat berhasil menjalankan perilaku yang dibutuhkan untuk mengatasi tantangan dan mengatasi hambatan dalam membuat dan mengimplementasikan pilihan (Savickas & Porfeli, 2012). Maka dari itu, mahasiswa dengan *career adaptability* akan lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti kesiapan kerja mahasiswa, seperti penelitian Wijikapindho dan Hadi (2021) yang melihat hubungan *self-efficacy* dengan

kesiapan kerja, penelitian Kurniawan (2020) dan penelitian Rahman (2018) yang melihat gambaran kesiapan kerja dari *soft skill* mahasiswa, dan penelitian Zunita et al. (2018) yang melihat berbagai faktor yang menciptakan kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian terkait *career adaptability* dan kesiapan kerja pada mahasiswa masih cukup jarang ditemukan hingga saat ini, dan kebanyakan penelitian terkait *career adaptability* dilakukan pada responden yang sudah bekerja dan cukup jarang yang mengaitkannya dengan mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dimensi *career adaptability* memiliki asosiasi positif dalam membantu mahasiswa untuk mencari pekerjaan (Monteiro et al., 2019). Dimensi pada *career adaptability* berguna untuk merencanakan bagaimana mencapai tujuan karir dan untuk mengatasi tantangan transisi dari lulusan yang bekerja.

Pada masa pandemi, mahasiswa dituntut siap menghadapi transisi ke ranah pekerjaan dengan lebih serius. Dengan demikian, kesiapan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki mahasiswa sebelum lulus. Mahasiswa mampu membuat pilihan karir yang sesuai ketika ia menampilkan *career adaptability* dalam dirinya. Semakin tinggi tingkat *career adaptability* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin siap mereka untuk membuat pilihan realistis terkait pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012). Mahasiswa dengan *career adaptability* lebih siap menghadapi perubahan kerja yang terjadi dalam kondisi pandemi saat ini. Ia akan mampu melalui transisi pekerjaan dengan lebih mudah, serta menunjukkan kesiapan memasuki ranah pekerjaan (Monteiro et al., 2019). Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *career adaptability* kepada kesiapan bekerja mahasiswa pada masa pandemi.

Metode

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir yang menempuh pendidikan pada perguruan tinggi di Indonesia, terutama Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi) selama pandemi Covid-19. Pemilihan lokasi didasarkan pada tingginya angka dampak pandemi Covid-19 di daerah tersebut (Badan Pusat Statistik, 2020). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability*

sampling dengan teknik kuota *sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memiliki ciri-ciri yang sama dengan populasi hingga terpenuhinya kuota penelitian yang ditargetkan (Cohen et al., 2018). Kuota yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah 180 mahasiswa, sedangkan partisipan penelitian adalah 182 mahasiswa. Azwar (2012) menyebutkan bahwa sampel penelitian lebih dari 60 responden sudah cukup banyak. Selain itu, Cohen et al. (2018) menyebutkan bahwa jumlah minimum sampel untuk penelitian korelasi adalah 159 sampel agar *effect size* dengan populasi menjadi lebih kecil. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat.

Karakteristik partisipan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi di Indonesia dengan minimal berada pada semester 6.
2. Mengacu pada teori Donald Super mengenai tahapan perkembangan kejuruan, maka responden mahasiswa memiliki rentang usia 15-24 tahun (Brown & Lent, 2020).

Prosedur Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang hasil analisisnya menekankan pada data kuantitatif berupa angka, yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika (Azwar, 2017). Metode pengumpulan data penelitian dilakukan dengan mengukur respon partisipan penelitian melalui skala yang akan dibagikan. Skala dalam penelitian ini adalah skala dalam bentuk *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang mengenai fenomena sosial yang diukur (Azwar, 2017). Prosedur penelitian telah dilakukan dalam tiga tahapan yaitu persiapan, pengambilan data dan analisis data. Persiapan penelitian dilakukan dengan merancang desain penelitian, sedangkan proses pengambilan data dilakukan dengan melaksanakan uji coba skala penelitian serta pengambilan data penelitian. Terakhir, analisis dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial.

Instrumen Penelitian

Career adaptability sebagai variabel independen diukur menggunakan adaptasi skala *Career Adapt-Ability Scale* (CAAS) berdasarkan teori *career adaptability* dari Savickas (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptasi skala dilakukan berdasarkan proses adaptasi skala yang dijelaskan Beaton et al. (2000) dengan menerjemahkan, melakukan sintesis, melakukan *review* serta melakukan uji coba skala. Penerjemahan skala ke Bahasa Indonesia dilakukan agar sesuai dengan bahasa yang digunakan responden. Selanjutnya, skala melewati proses *expert judgment* dengan dua orang akademisi di bidang psikologi, sehingga validitas kontennya sudah terbukti.

Teori *career adaptability* memiliki empat aspek yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, *career confidence*, dimana masing-masing aspek memiliki 6 aitem *favorable*, sehingga jumlah keseluruhan adalah 24 aitem. Dua contoh aitem yaitu: "Saya memikirkan seperti apa masa depan saya nanti", dan "Saya membuat keputusan sendiri". Setelah dilakukan uji coba skala, skala *Career Adaptability* memiliki reliabilitas 0.901 dengan korelasi aitem total bergerak dari 0.321 – 0.828. Tidak terdapat aitem gugur dalam skala setelah proses uji coba, sehingga jumlah akhir aitem skala tetap 24 aitem.

Variabel kesiapan kerja diukur dengan skala Kesiapan Kerja yang disusun oleh peneliti dengan mengacu pada teori Pool & Sewell (2007). Proses konstruksi alat ukur mengacu pada teori Azwar (2012) dengan melakukan identifikasi tujuan ukur terlebih dahulu, merumuskan aspek, operasionalisasi aspek, penulisan aitem, mengukur validitas serta melakukan uji coba skala yang telah disusun. Teori kesiapan kerja terdiri dari empat aspek yaitu *skill*, *knowledge*, *presentation* dan *personal circumstance*. Skala disusun berdasarkan keempat aspek tersebut, di mana setiap aspek memiliki 5 aitem *favorable*, sehingga jumlah keseluruhan aitem adalah 20 aitem. Selanjutnya, skala melewati proses validitas konten melalui *expert judgment* dengan dua akademisi bidang studi psikologi.

Contoh aitem pada skala Kesiapan Kerja yaitu: "Dengan keterampilan saya, saya merasa bisa mendapat pekerjaan yang saya inginkan", dan "Saya memiliki pengetahuan yang luas sejalan dengan bidang ilmu saya". Berdasarkan uji coba skala penelitian, skala ini memiliki reliabilitas 0.931 dengan korelasi aitem total bergerak dari 0.314 – 0.811.

Tidak terdapat aitem gugur dalam skala setelah proses uji coba, sehingga jumlah akhir aitem skala tetap 20 aitem. Skala ini terdiri dari lima alternatif pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai dan sangat sesuai. Skor yang diberikan pada setiap jawaban dalam skala bergerak dari nilai 1 hingga nilai 5.

Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Sebelum melakukan analisis data, uji validitas dan reliabilitas dari skala penelitian dilakukan terlebih dahulu. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur dapat melakukan fungsi pengukurannya dengan tepat dengan melihat validitas isi. Validitas isi dilakukan dengan analisis rasional terhadap isi tes. Selanjutnya, uji reliabilitas dan uji keselarasan fungsi aitem dilakukan pada proses uji coba skala penelitian. Uji keselarasan fungsi aitem dalam penelitian ini dinyatakan oleh koefisien korelasi item total dengan batasan minimum $> 0,30$ (Azwar, 2010). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan konsistensi internal dengan metode *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data dilakukan dengan regresi sederhana yang bertujuan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Sebelum melakukan uji hipotesis dengan regresi sederhana, maka uji asumsi penelitian harus dilakukan terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

Hasil

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala penelitian pada bulan November 2021 hingga Januari 2022. Jumlah partisipan penelitian adalah 182 orang terdiri dari 143 perempuan (78.6%) dan 39 orang (21.4%) laki-laki. Berdasarkan usia, partisipan terbanyak berada pada rentang usia 21-22 tahun yaitu 123 orang (67.6%), sedangkan sebagian besar partisipan berada pada semester 7 yaitu sebanyak 140 orang (76.9%).

Berdasarkan hasil perhitungan skala *Career Adaptability*, mean hipotetik (72) lebih kecil dari pada mean empirik (102.21) menunjukkan bahwa responden memiliki *Career Adaptability* yang tinggi. Sama halnya dengan Skala Kesiapan Kerja yang menunjukkan

mean hipotetik (60) lebih kecil daripada mean empirik (78.95) yang mengindikasikan bahwa responden memiliki Kesiapan Kerja yang tinggi.

Selanjutnya, kategorisasi skor penelitian dilakukan untuk menempatkan partisipan ke dalam kelompok terpisah berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Berdasarkan kategorisasi skor yang telah dilakukan pada kedua skala, maka hasil yang didapatkan sebagai berikut.

Tabel 1

Hasil Kategorisasi Skor Responden

Kategorisasi Skor	Career Adaptability	Persentase CA*	Kesiapan Kerja	Persentase KK**
Sangat Rendah	0	0%	0	0%
Rendah	1	0.5%	4	2.2%
Sedang	10	5.5%	21	11.5%
Tinggi	45	24.7%	67	36.8%
Sangat Tinggi	126	69.2%	90	49.5%
Total	182	100%	182	100%

*CA: *Career Adaptability*

**KK: Kesiapan Kerja

Dari tabel di atas, sebanyak 126 orang responden memiliki tingkat *Career Adaptability* yang sangat tinggi (69.2%), sedangkan 45 orang responden memiliki tingkat *Career Adaptability* yang tinggi (24.7%). Hal yang serupa terlihat pada skala Kesiapan Kerja di mana sebanyak 90 orang responden memiliki angka kesiapan kerja yang sangat tinggi (49.5%) dan 67 orang memiliki kesiapan kerja yang tinggi (36.8%). Kategorisasi skor ini menandakan bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat *career adaptability* dan kesiapan kerja yang sangat baik.

Untuk menguji hipotesis penelitian, analisis data didahului oleh uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (KS) dengan hasil variabel *Career Adaptability* ($p = 0.76$; $p > 0,05$) dan Kesiapan Kerja ($p = 0.20$; $p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, *career adaptability* dan kesiapan kerja memiliki distribusi data yang normal. Melalui uji linieritas, variabel *career adaptability* memiliki signifikansi sebesar 0.111 ($p > 0.05$) dan mengindikasikan bahwa variabel *career adaptability* memiliki hubungan linier dengan variabel kesiapan kerja.

Pengujian hipotesis kemudian dilakukan dengan analisis regresi sederhana menggunakan bantuan *software* statistik. Hasil analisis terdiri dari hasil uji signifikansi garis regresi, uji signifikansi parameter individual dan besarnya sumbangan variabel prediktor terhadap variabel kriteria. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis.

Tabel 2*Sumbangan Efektif*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.774 ^a	.600	.597	7.268

a. *Predictors: (Constant), Career Adaptability*

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *career adaptability* menjelaskan 60% dari kesiapan kerja ($R^2 = 0.60$; $F = 269.651$; $p < 0.01$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu *career adaptability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan kata lain, *career adaptability* merupakan prediktor kesiapan kerja mahasiswa pada masa pandemi.

Tabel 3*Uji Signifikansi Garis Regresi*

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
Regression	14245.886	1	14245.886	269.651	.000 ^b
Residual	9509.565	180	52.831		
Total	23755.451	181			

a. *Dependent Variable: Kesiapan Kerja*

b. *Predictors: (Constant), Career Adaptability*

Seperti terlihat pada Tabel 3, nilai signifikansi menunjukkan angka $p < 0.05$, sehingga garis regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kriteria, sehingga model ini dapat digunakan untuk meramalkan kontribusi variabel *career adaptability* terhadap kesiapan kerja. Pada uji signifikansi parameter individual, variabel *career adaptability* menunjukkan angka koefisien regresi sebesar (+) 0.763. Tanda positif memiliki arti bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin tinggi *career adaptability*, maka kesiapan kerja juga semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel *career adaptability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kesiapan kerja. Pengaruh yang terjadi bukanlah gejala *random*, melainkan hubungan sebab akibat. Hal ini berarti bahwa ketika terdapat peningkatan 1 nilai pada variabel *career adaptability* maka variabel kesiapan kerja juga mengalami peningkatan. Pernyataan ini dapat dilihat dari fungsi persamaan garis regresi $Y = a + bX$ yaitu $Y = 0.915 + (0.763) X$.

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis penelitian ini dapat diterima yaitu *career adaptability* mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa pada masa pandemi Covid-19. *Career adaptability* dapat memprediksi kesiapan kerja mahasiswa sebesar 60%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini. Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Monteiro et al. (2019) memaparkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini, yaitu mahasiswa yang memiliki *career adaptability* akan lebih mudah untuk mencari pekerjaan, paling lambat 18 bulan setelah mereka lulus.

Beberapa penelitian lain terkait kesiapan kerja dijelaskan dari sisi lain, seperti dilihat dari *soft skill* mahasiswa (Kurniawan, 2020; Rahman, 2018), *self-efficacy* (Wijikapindho & Hadi, 2021), serta konsep diri, *social skill* dan kemampuan komunikasi (Zunita et al., 2018). Pada variabel *career adaptability*, beberapa penelitian yang dilakukan mengaitkan variabel ini dengan variabel lain dan terbukti dapat mempengaruhi, variabel tersebut seperti *emotional intelligence*, *self-esteem*, *career decision self-efficacy* (Hamzah et al., 2021), kesuksesan karir (Hamzah et al., 2021; Lakshmi & Sonata, 2021), serta kepuasan hidup mahasiswa (Santilli et al., 2020).

Namun, penelitian yang mengaitkan *career adaptability* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa di masa pandemi Covid-19 belum ditemukan. Beberapa penelitian yang ada lebih banyak mengaitkan *career adaptability* pada individu yang sudah bekerja, dan sangat jarang yang mengaitkannya dengan mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri memasuki ranah pekerjaan. Terutama untuk masa krisis seperti pandemi Covid-19

yang baru saja terjadi, sehingga konteks *career adaptability* dan kesiapan kerja pada mahasiswa masih belum banyak diteliti hingga saat ini.

Career adaptability dijelaskan sebagai kesiapan seseorang untuk mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi dalam mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja. Mahasiswa yang memiliki *career adaptability* dalam dirinya akan lebih sukses dalam menjalankan tugas perkembangannya dan dapat melalui transisi pekerjaan dengan lebih baik (Roslan et al., 2020; Savickas & Porfeli, 2012). Memiliki *career adaptability* dapat membantu mahasiswa menumbuhkan keterampilan dan pengetahuan yang sejalan dalam bidang yang digelutinya, sehingga akan memudahkan dirinya untuk menemukan pekerjaan yang sesuai untuk dirinya (Roslan et al., 2020). Lebih lanjut, mahasiswa dengan *career adaptability* akan menggunakan waktu luangnya untuk mengikuti aktivitas atau kegiatan bermanfaat yang sejalan dengan bidang ilmunya. Hal ini dapat membantu mahasiswa untuk lebih mengasah keterampilan dirinya dan menumbuhkan kesiapan kerja (Monteiro et al., 2019).

Rudolph et al. (2017) menjelaskan salah satu dimensi pada *career adaptability* adalah adanya rasa kepercayaan diri dalam diri. Seseorang yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi percaya bahwa ia mampu menyelesaikan permasalahan, membuat keputusan karir, dan secara efektif mengejar tujuan karir, serta mereka akan mampu menampilkan kesiapan kerja yang tinggi. Di samping itu, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi akan lebih unggul dalam performa kerjanya di masa mendatang. *Career adaptability* dapat membantu mahasiswa untuk mengeksplorasi dan mengevaluasi pilihan masa depan sehingga ia dapat lebih siap memasuki dunia kerja ke depannya.

Mahasiswa tingkat akhir dituntut untuk dapat memiliki kesiapan kerja yang baik (Priksat et al., 2019). Ditambah dengan adanya masa pandemi saat ini, transisi dari universitas ke ranah pekerjaan harus ditanggapi dengan lebih serius. Kesiapan kerja didefinisikan sebagai seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman dan atribut pribadi yang dimiliki individu yang membuat mereka lebih mungkin untuk memilih, mengamankan dan mempertahankan pekerjaan di mana mereka dapat puas dan sukses (Pool, 2017; Pool & Sewell, 2007). Kesiapan kerja penting dimiliki oleh mahasiswa

tingkat akhir guna mendapatkan pekerjaan setelah lulus dan mengembangkan karir ke depannya. Salah satu cara untuk menampilkan kesiapan kerja adalah dengan memiliki *career adaptability*. Tingginya adaptabilitas karir mahasiswa dapat membantunya dalam memunculkan kepedulian terhadap tujuan karir ke depannya. Individu yang peduli akan karirnya akan menampilkan usaha untuk menyiapkan dirinya sebaik mungkin (Pool, 2017).

Career adaptability ditandai dengan kepercayaan diri untuk terlibat dalam merancang masa depan pekerjaan dan melaksanakan rencana untuk menjadikannya nyata. Hal ini dapat membantu mahasiswa untuk lebih optimis dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam masa transisi ke dunia kerja, terutama di masa pandemi (Rudolph et al., 2017). Rasa optimis yang dimiliki akan berdampak pada kepercayaan diri individu untuk dapat menentukan pilihan karir (Savickas & Porfeli, 2012). Mahasiswa dengan *career adaptability* lebih mudah menunjukkan kesiapan memasuki dunia kerja (Monteiro et al., 2019). Mahasiswa dengan *career adaptability* juga menunjukkan minat untuk menggali karir masa depan mereka dengan lebih mendalam. Mahasiswa yang aktif bereksplorasi terkait bidang karirnya akan memiliki modal yang cukup untuk memasuki dunia kerja. Semakin tinggi *career adaptability* mahasiswa, semakin baik kesiapan kerja mereka (Savickas & Porfeli, 2012).

Career adaptability merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir, karena mereka akan mampu mengontrol pilihan pekerjaannya, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi untuk memperkaya diri dengan berbagai informasi, serta akan terus berusaha meningkatkan keterampilannya (Monteiro et al., 2019; Rudolph et al., 2017). Hal ini akan membuat mereka lebih siap menghadapi transisi dari perkuliahan ke dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja, terutama pada masa-masa sulit, akan mampu menghadapi masa transisi untuk bekerja dengan sangat baik. Mereka akan lebih tangguh dalam menghadapi tantangan masa depan, serta lebih percaya diri untuk mempersiapkan dirinya bersaing dengan lulusan-lulusan luar yang juga mencari pekerjaan. Hasilnya mahasiswa dengan *career adaptability* akan lebih siap bekerja dan lebih mungkin untuk berhasil di masa depan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, *career adaptability* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada pandemi sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dapat diperoleh ketika mereka memiliki *career adaptability* dalam diri mereka. *Career adaptability* membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri dalam melakukan transisi memasuki dunia kerja, terutama di masa pandemi. Peralihan ke dunia kerja bukanlah hal yang mudah untuk dilalui, ditambah lagi hal ini semakin sulit ketika masa pandemi yang membuat persaingan kerja semakin tinggi. Mahasiswa yang memiliki *career adaptability* tinggi akan memberi perhatian lebih pada pilihan pekerjaannya dan dapat mempersiapkan pilihan karirnya secara lebih matang, sehingga ia dapat lebih siap dan mampu bersaing di dunia kerja nantinya. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa mahasiswa perlu meningkatkan *career adaptability* dalam diri mereka dengan lebih memikirkan masa depannya, merencanakan karir, serta mengambil aktivitas-aktivitas tambahan yang masih berhubungan dengan bidang yang digeluti.

Saran

Secara metodologis, penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas selain Jabodetabek, agar dapat lebih menggambarkan situasi di Indonesia dan untuk memberikan generalisasi yang lebih baik. Penelitian selanjutnya juga dapat menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, sehingga kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dapat digali lebih dalam. Selanjutnya, saran praktis yang dapat diberikan kepada mahasiswa tingkat akhir adalah agar dapat mempertahankan *career adaptability* yang ada dalam diri, serta mampu untuk lebih mengembangkannya dengan menaruh perhatian pada pemilihan karir yang diminati, memiliki perencanaan karir sedini mungkin, terus mencari peluang yang dapat meningkatkan keterampilan terkait pilihan karir, dan memperluas pengetahuan terkait bidang karir untuk dapat mengantisipasi kendala yang mungkin dihadapi. Perguruan tinggi dapat memberikan pelatihan atau persiapan perencanaan karir bagi mahasiswa tingkat akhir agar siap dan mampu bersaing dalam memasuki dunia kerja.

Daftar Pustaka

- Argaheni, N. B. (2020). Sistematis review: Dampak perkuliahan daring saat pandemi COVID-19 terhadap mahasiswa Indonesia. *PLACENTUM: Jurnal Ilmiah Kesehatan Dan Aplikasinya*, 8(2), 99-108. <https://doi.org/10.20961/placentum.v8i2.43008>
- Aucejo, E. M., French, J., Araya, M. P. U., & Zafar, B. (2020). The impact of COVID-19 on student experiences and expectations: Evidence from a survey. *Journal of public economics*, 191, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104271>
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi ke-3)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (Edisi ke-2)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi ke-2)*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Analisis hasil survei dampak Covid-19 terhadap pelaku usaha*. <https://www.bps.go.id/publication/2020/09/15/9efe2fbda7d674c09ffd0978/analisis-hasil-survei-dampak-covid-19-terhadap-pelaku-usaha.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2021). *Tingkat pengangguran terbuka (Tpt)*. BPS.go.id. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>
- Beaton, D. E., Claire, B., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2020). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education (8th Ed)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315456539>
- Fataron, Z. A., & Sijabat, R. (2019). The pathway of strengthening the working readiness: A study on graduate students of Islamic Economics and Business Faculty of UIN Walisongo Semarang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(3), 258–269. <https://doi.org/10.21831/jpv.v9i3.26948>
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Kurniawan, M. U. (2020). Analisis kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0 ditinjau dari soft skills mahasiswa. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 8(2), 109. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7108>
- Lakshmi, P. A. V., & Sonata, S. (2021). Manfaat *career adaptability* dan *job crafting* pada kesuksesan karir pekerja indonesia dalam masa pandemi. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 18(1), 145–162. <https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v18i1.11796>

- Lisá, E., Hannelová, K., & Newman, D. (2019). Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(1), 71–82.
- Monteiro, S., Taveira, M. do C., & Almeida, L. (2019). Career adaptability and university-to-work transition: Effects on graduates' employment status. *Education and Training*, 61(9), 1187–1199. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2018-0206>
- Pool, L. D. (2017). Graduate employability in context. *Graduate Employability in Context*, 317–338. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Prikshat, V., Nankervis, A., Burgess, J., & Dhakal, S. (2019). *Conceptualising graduate work-readiness: theories, concepts and implications for practice and research*. Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0974-8_2
- Qomariyah, L., & Febriyanti, M. N. (2021). Exploration of the factors of work readiness during the pandemic Covid-19. *Proceedings of Psychology in Individual and Community Empowerment to Build New Normal Lifestyle*, 2, 153-160. <https://doi.org/10.30595/pssh.v2i.121>
- Rahman, M. F. (2018). Hubungan keterampilan kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa Politeknik Kesehatan Samarinda dalam menghadapi MEA. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 266–278.
- Roslan, S., Ping, W. S., Sulaiman, T., Jalil, H. A., & Yan-Li, S. (2020). Psychometric properties of graduate employability instruments among Malaysian higher education institution students. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1A), 164–178. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081321>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *Career Development Quarterly*, 68(3), 194–207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>
- 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>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Syarip, S. M., Suherman, A., & Yayat, Y. (2018). Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa teknik perbaikan bodi otomotif. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 5(2), 261. <https://doi.org/10.17509/jmee.v5i2.15197>
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan antara self-efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1313–1318.
- Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness: An overview and agenda. *Education and Training*, 61(5), 536–551. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>
- Yorke, M. (2005). Employability in higher education: What it is – what it is not. *Learning & Employability*, 1, 1-24. <http://doi.wiley.com/10.1002/ir.162>
- Zunita, M., Widiastuti, R., & Yusmansyah. (2018). Analisis kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir the analysis of the final-year students' employability. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(3), 1–15. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/ALIB/article/view/17196>