



Jurnal Social Library

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/SL/index>

Resiliensi dan Adaptabilitas Karier Pada *Fresh Graduate*

Resilience and Career Adaptability in Fresh Graduates

Bernardin Dicky Reynardo^(1*) & Arthur Huwae⁽²⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

*Corresponding author: dicky.rey@gmail.com

Abstrak

Fresh Graduate sering menghadapi tantangan dalam memasuki dunia kerja, sehingga berdampak pada adaptabilitas kariernya, sehingga untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis *fresh graduate* membutuhkan kemampuan resiliensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional bivariat *cross-sectional* yang melibatkan 102 partisipan *fresh graduate* berusia 21-26 tahun menggunakan *accidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala resiliensi ($\alpha = 0,892$) dan skala adaptabilitas karier ($\alpha = 0,902$). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dan adaptabilitas karier pada *fresh graduate* ($r = 0,777$; $p < 0,01$). Semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki *fresh graduate*, semakin tinggi kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karier; Dunia Kerja; *Fresh Graduate*; Resiliensi.

Abstract

Fresh graduates often face challenges in entering the world of work, which impacts their career adaptability, so to adapt to a dynamic work environment *fresh graduates* need resilience skills. This research aims to determine the relationship between resilience and career adaptability in *fresh graduates*. This research used a quantitative approach with a bivariate cross-sectional correlational design involving 102 *fresh graduate* participants aged 21-26 years using *Accidental Sampling*. Data was collected using the resilience scale ($\alpha = 0.892$) and career adaptability scale ($\alpha = 0.902$). The research results showed a significant positive relationship between resilience and career adaptability in new graduates ($r = 0.777$; $p < 0.01$). The higher the level of resilience that *fresh graduates* have, the higher their ability to adapt to the work environment.

Keywords: Career Adaptability; World Of Work; *Fresh Graduate*; Resilience.

How to Cite: Reynardo, B. D. & Huwae, A. (2024), Resiliensi dan Adaptabilitas Karier Pada *Fresh Graduate*, *Jurnal Social Library*, 4 (3): 680-688.

PENDAHULUAN

Bagi mereka yang mencari pekerjaan, pengangguran dan kesulitan menemukan pekerjaan adalah masalah utama. Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi mengatakan pengangguran di Indonesia mencapai 7 juta, sejumlah 8,8% atau sekitar 680.000 orang merupakan mahasiswa sarjana (S1) yang baru lulus (Gewati, 2018). Data lain dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pengangguran di Indonesia mencapai 7,86 juta orang per Agustus 2023, dari total 147,71 juta angkatan kerja (CNN Indonesia, 2023). Jumlah pengangguran tersebut lebih rendah 0,54% dibanding Agustus 2022, yang mencapai 8,42 juta orang. Meskipun terus menurun, jumlah dan tingkat pengangguran ini masih relatif lebih tinggi dibandingkan sebelum pandemi atau Agustus 2019, yakni 7,1 juta orang. Faktor penyebab tingginya angka pengangguran terjadi karena individu mengalami kesulitan dalam mengubah pendidikan mereka menjadi arah karier yang jelas, dan banyak orang yang baru memasuki dunia kerja kurang siap atau memiliki sedikit pengetahuan tentang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya (Violina, 2017; Pasangkin & Huwae, 2022).

Di masa sekarang, perlu disepakati bahwa perencanaan karier individu sangat penting untuk dilakukan sejak dini. Menurut Sutirno (2013) bahwa perencanaan karier adalah suatu proses berkelanjutan yang memungkinkan individu menilai dirinya dan dunia kerja, menentukan langkah-langkah untuk mencapai pilihan karier, dan mampu berpikir dalam mengambil keputusan arah karier. Artinya, perencanaan karier adalah suatu proses dalam memilih tujuan karier

dan cara untuk mencapai tujuan tersebut. Banyak dari *fresh graduate* kesulitan dalam mencari pekerjaan karena terbatas dan kurangnya akses informasi mengenai perencanaan karier saat masih di jenjang perkuliahan (Kamila et al., 2022). Para *fresh graduate* untuk merealisasikan pemilihan karier yang sesuai, dibutuhkan perencanaan karier. Perencanaan karier adalah kemampuan individu untuk menetapkan target karier yang sesuai dengan pilihannya (Nasution, 2019).

Untuk memperkuat persoalan yang dialami oleh *fresh graduate*, peneliti melakukan wawancara kepada 10 informan selama bulan Maret 2024 mengenai adaptabilitas karier guna melihat fenomena yang dirasakan oleh para *fresh graduate*. Berdasarkan data yang diperoleh, secara umum menunjukkan bahwa ketika baru lulus dan menjajaki dunia kerja, 10 informan merasa tantangan terbesar pada dirinya adalah menyikapi karakter seseorang dalam dunia kerja yang berbeda-beda, sehingga merasa lebih berhati-hati dalam bekerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada. Kemudian, 8 dari 10 informan mengungkapkan bahwa nilai atau keyakinan diri yang menjadi pedoman merupakan hal yang penting dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, dalam menghadapi tantangan di lingkungan pekerjaan yang cepat berubah, dibutuhkan calon pekerja dan para pekerja yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (Park et al., 2020).

Adaptabilitas karier sendiri dapat digambarkan sebagai kemampuan individu yang siap menghadapi tanggung jawab dalam pekerjaannya dan mampu mengantisipasi masalah yang muncul secara tidak langsung di dalam kondisi

pekerjaan yang terus berubah (Savickas, 1997). Agar dapat menyesuaikan diri pada karier yang digelar, maka seseorang membutuhkan pembentukan adaptabilitas karier yang meliputi kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan (Savickas & Profeli, 2012). Jika seseorang memiliki adaptabilitas karier yang buruk, maka dalam menghadapi tantangan di dunia kerja menjadi terhambat dan tidak produktif yang menyebabkan *fresh graduate* kehilangan kesempatan di dunia kerja (Pasangkin & Huwae, 2022). Berbeda dengan seseorang yang memiliki adaptabilitas karier yang baik, akan meningkat keingintahuan mengenai masa depan, membangun dan menyusun masa depan, mengeksplor potensi dan peluang masa depan, dan menumbuhkan rasa percaya akan impian dan target untuk kesuksesan di kemudian hari (Ramdhani et al., 2019).

Keberhasilan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru sangat dipengaruhi oleh tingkat resiliensinya yang dapat dianggap sebagai faktor dalam memperkuat kemampuan individu untuk berintegrasi dengan sukses dalam konteks pekerjaan yang berubah (Prianto dkk., 2021). Pemilihan resiliensi sebagai faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier didasarkan pada perannya yang penting dalam membantu individu mengatasi tantangan dan perubahan di tempat kerja. Resiliensi memberikan dasar yang kuat, memungkinkan pulih dari kegagalan, menjaga motivasi, dan cepat beradaptasi dengan perubahan (Maree, 2017). Oleh karena itu, resiliensi dianggap sebagai kunci untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam menghadapi dinamika

karier yang berkembang (Bimrose & Hearne, 2012; Hutapea & Huwae, 2023).

Resiliensi dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk bertahan maupun menyesuaikan diri ketika masalah menimpa, dan dapat pulih dari situasi yang menekan serta mengatasi dan melewati fase-fase kejadian berat dalam hidup (Taormina, 2015). Resiliensi yang baik dapat terealisasi ketika seseorang dapat mengembangkan aspek tekad, daya tahan, adaptasi, dan pemulihan (Taormina, 2015). Seseorang yang memiliki resiliensi buruk, cenderung menyalahkan diri sendiri yang dapat mengakibatkan munculnya gejala somatis, kecemasan, dan depresi (Seibert et al., 2016). Berbeda pada seseorang yang memiliki resiliensi yang baik, mereka dapat menempatkan diri dan memahami masalah yang dihadapi, kemudian mencari cara dan menjadikan pembelajaran atas masalah yang menimpa sebagai motivasi dirinya di kemudian hari (Islammarinda & Setiawati, 2018).

Tingkat resiliensi dan adaptabilitas karier *fresh graduate* memiliki potensi untuk berdampak pada dinamika psikologis serta progres karier dalam jangka panjang. Resiliensi memiliki peran yang sangat signifikan dalam membimbing individu dalam perencanaan masa depan yang penuh ketidakpastian, mengatasi kondisi kerja yang tidak menguntungkan, menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pasar tenaga kerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan (Savickas dkk., 2009; Cahyawulan & Wahyuni, 2021). Penelitian sebelumnya dari Nurjamil dan Indianti (2021) membuktikan bahwa resiliensi berhubungan positif dengan adaptabilitas karier pada siswa SMK yang ada di Indonesia. Penelitian lainnya dari Santilli

et al. (2020) menunjukkan hubungan positif antara resiliensi, adaptabilitas karier, dan kepuasan hidup pada siswa sekolah menengah Italia dan Belgia.

Menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis dan perubahan cepat di era industri 4.0, penting bagi *fresh graduate* merencanakan kariernya dengan baik (Rai, Savitri, & Ratu, 2018). Melihat tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran perencanaan karier yang efektif bagi *fresh graduate* dengan memperhitungkan perubahan yang signifikan dalam dunia kerja modern. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Kemudian, hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dengan adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Artinya, semakin tinggi resiliensi yang dibentuk oleh *fresh graduate*, maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas kariernya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah resiliensi yang dibentuk oleh *fresh graduate*, maka akan semakin rendah pula adaptabilitas kariernya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional bivariat *cross-sectional*. Desain ini digunakan untuk mencari tahu hubungan antara satu variabel *independent* (resiliensi) dan satu variabel *dependent* (adaptabilitas karier) khususnya pada *fresh graduate*.

Partisipan dalam penelitian ini adalah 102 orang *fresh graduate* usia 21-26 tahun dengan menggunakan teknik

accidental sampling. Semua data partisipan penelitian diuraikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Demografi Partisipan Penelitian

Klasifikasi	Ket	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	36,3%
	Perempuan	65	63,7%
Total		102	100%
Usia	21 tahun	8	7,8%
	22 tahun	26	25,5%
	23 tahun	44	43,1%
	24 tahun	20	19,6%
	25 tahun	2	2%
	26 tahun	2	2%
Total		102	100%

Peneliti melakukan pengumpulan data secara *online* dengan cara menyebarkan skala penelitian dalam bentuk link *google form* (<https://forms.gle/iHwELg3ZduvbkXs7>) kepada partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian, yaitu *fresh graduate* berusia 21-26 tahun yang merupakan lulusan baru atau *fresh graduate*. Adapun kendala yang dihadapi selama melakukan penelitian adalah terkait waktu pengumpulan data, peneliti harus menunggu dalam jangka waktu yang cukup lama (3 bulan) untuk mencapai target kriteria dan jumlah partisipan yang diinginkan.

Resiliensi diukur menggunakan *Adult Resilience Scale* yang mengacu pada dimensi resiliensi dari Taormina (2015), yaitu tekad (*determination*), daya tahan (*endurance*), adaptasi (*adaptability*), dan pemulihan (*recuperability*). Skala resiliensi terdiri dari 20 aitem yang diterjemahkan dan disesuaikan kembali dalam konteks partisipan penelitian oleh peneliti yang kemudian divalidasi oleh 3 orang *expert judgement*. Skala ini disusun dengan pernyataan *favorable* yang menggunakan model skala Likert dengan empat opsi respons, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak

Sesuai (STS). Berdasarkan hasil uji skala, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* 0,892.

Adaptabilitas karier diukur menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang mengacu pada dimensi adaptabilitas karier, yaitu perhatian, pengendalian, keingintahuan, dan kepercayaan diri (Savickas & Porfeli, 2012). Skala adaptabilitas karier terdiri dari 24 aitem *favorable* yang diterjemahkan dan disesuaikan kembali dalam konteks partisipan penelitian oleh peneliti yang kemudian divalidasi oleh 3 orang *expert judgement*. Skala adaptabilitas karier memiliki empat opsi respons berdasarkan model skala Likert, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berdasarkan hasil uji skala, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* 0,902.

Analisis data untuk uji hipotesis menggunakan uji korelasi *product Moment* dari *Karl Pearson*. Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic 21 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari data statistik deskriptif yang melibatkan 102 partisipan pada Tabel 2, menunjukkan variabel resiliensi memiliki skor minimum 41, skor maksimum 80, rata-rata 66,08, dan standar deviasi 8,142. Kemudian, variabel adaptabilitas karier memiliki skor minimum 48, skor maksimum 96, rata-rata 82,01, dan standar deviasi sebesar 9,210.

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Resiliensi	102	41	80	66.08	8.142
Adaptabilitas Karier	102	48	96	82.01	9.210

Setelah uji statistik deskriptif, kemudian dilakukan analisis kategorisasi skala penelitian. Berdasarkan analisis

kategorisasi variabel resiliensi pada Tabel 3, terdapat 68 partisipan (67%) memiliki skor resiliensi yang berada pada kategori tinggi, 34 partisipan (34%) memiliki skor resiliensi yang berada pada sedang, dan tidak ada partisipan yang memiliki skor resiliensi yang berada pada kategori rendah. Berdasarkan skor rata-rata, maka sebagian besar partisipan (*fresh graduate*) memiliki tingkat resiliensi yang berada pada kategori tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi Resiliensi

Interval	Kategori	F	%
$60 \leq x \leq 80$	Tinggi	68	67%
$40 \leq x < 60$	Sedang	34	33%
$20 \leq x < 40$	Rendah	0	00%
Jumlah		102	100%

Min = 41; Max = 80; Mean = 66,08; SD = 8,142

Berdasarkan analisis kategorisasi variabel adaptabilitas karier pada Tabel 4, terdapat 84 partisipan (82%) memiliki skor adaptabilitas karier yang berada pada kategori tinggi, 17 partisipan (17%) memiliki skor adaptabilitas karier yang berada pada sedang, dan 1 partisipan (1%) memiliki skor adaptabilitas karier yang berada pada kategori rendah. Berdasarkan skor rata-rata, maka sebagian besar partisipan (*fresh graduate*) memiliki tingkat adaptabilitas karier yang berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. Kategorisasi Adaptabilitas Karier

Interval	Kategori	F	%
$72 \leq x \leq 96$	Tinggi	84	82%
$48 \leq x < 72$	Sedang	17	17%
$24 \leq x < 48$	Rendah	1	1%
Jumlah		102	100%

Min = 48; Max = 96; Mean = 82,01; SD = 9,210

Penelitian ini menggunakan korelasi *bivariat* untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua variabel (resiliensi dan adaptabilitas karier). Analisis data menggunakan statistika parametrik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*, karena data dari kedua variabel penelitian bersifat interval. Sebelum dilakukan analisis hipotesis, terlebih dahulu dilakukan

uji asumsi sebagai syarat yang meliputi uji normalitas (*Kolmogorov Smirnov test*) dan uji linieritas (*ANOVA test*).

Hasil uji normalitas diperoleh variabel resiliensi memiliki nilai K-S-Z 1,067 dengan signifikansi 0,205 ($p < 0,05$), maka variabel resiliensi berdistribusi normal. Pada variabel adaptabilitas karier memiliki nilai K-S-Z 0,764 dengan signifikansi 0,604, yang menunjukkan variabel adaptabilitas karier juga berdistribusi normal.

Dari hasil uji linieritas diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 151,527 dengan $\text{sig} = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dan adaptabilitas karier adalah linier.

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi pada Tabel 5, diperoleh nilai *r* sebesar 0,777 dengan $\text{sig} = 0,000$ ($p < 0,01$). Artinya, terdapat hubungan positif signifikan antara variabel resiliensi dengan variabel adaptabilitas karier khususnya pada *fresh graduate*.

Tabel 5. Korelasi Resiliensi dan Adaptabilitas Karier

		Resiliensi	Adaptabilitas Karier
Resiliensi	Pearson	1	0,777**
	Correlation		
	Sig. (1-tailed)		0,000
	N	102	102
Adaptabilitas Karier	Pearson	0,777**	1
	Correlation		
	Sig. (1-tailed)	0,000	
	N	102	102

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis diterima, yang berarti resiliensi memiliki hubungan positif signifikan dengan adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Hasil analisis korelasi membuktikan adanya hubungan resiliensi dan adaptabilitas karier, yang ditunjukkan pada hasil koefisien korelasi $r = 0,777$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Dapat dikatakan jika tingkat resiliensi meningkat, maka kemampuan

adaptabilitas karier *fresh graduate* juga akan meningkat. Sebaliknya, jika tingkat resiliensi menurun, maka kemampuan adaptabilitas karier mereka akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya dari Nurjamil dan Indianti (2021) bahwa resiliensi berhubungan positif dengan adaptabilitas karier siswa SMK di Indonesia.

Hubungan antara resiliensi dan adaptabilitas karier dapat digambarkan sebagai keterkaitan yang saling melengkapi. Resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan dan pulih dari tekanan atau situasi sulit, sementara adaptabilitas karier adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tantangan serta perubahan di dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian, individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dengan baik di tempat kerja. Ini disebabkan karena mereka yang resilien mampu menghadapi kesulitan dengan sikap yang optimis dan fleksibel, yang diperlukan dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja (Buyukgoze-Kavas, 2016). Baker et al. (2021) menjelaskan resiliensi sebagai keterampilan yang dapat dipelajari dan dikembangkan untuk membantu individu merespon situasi stres. Selain itu, akan mendorong individu untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi di tempat kerja. Dalam penelitian ini ditemukan individu yang memiliki resiliensi tinggi dapat mengatur emosinya, mengembangkan pola pikir positif, dan menerapkan perilaku yang mendukung pemulihan dari stres yang pada akhirnya memperkuat aspek psikologis dan produktivitas kerja.

Penelitian juga menunjukkan bahwa resiliensi sangat berperan dalam meningkatkan kemampuan adaptabilitas

karier, khususnya bagi *fresh graduate* yang sedang mengalami transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. *Fresh graduate* dengan tingkat resiliensi yang baik dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan pasar kerja dan tantangan yang ada. Selain itu, mereka juga lebih termotivasi untuk meraih tujuan karier meskipun menghadapi banyak hambatan. Hal ini didukung oleh penelitian Seibert et al. (2016) yang menekankan bahwa resiliensi dan adaptabilitas karier sangat penting dalam menghadapi perubahan yang tak terduga atau *career shocks*. Resiliensi mendukung seseorang melangkah lebih jauh meskipun menghadapi tekanan, sedangkan adaptabilitas karier memungkinkan mereka untuk menyesuaikan tujuan dan strategi agar tetap relevan dengan kenyataan pekerjaan yang baru (Cao et al., 2021; Borg et al., 2021). *Fresh graduate* yang mampu membangun resiliensi ini dapat lebih siap membangun tantangan awal karier. Oleh karena itu, meningkatkan resiliensi dapat membantu *fresh graduate* lebih siap dalam menghadapi dinamika karier dan mencapai kesuksesan di dunia kerja.

Penelitian ini memberikan informasi baru dengan mengkaji hubungan antara resiliensi dan adaptabilitas karier pada *fresh graduate* dalam lingkup era industri 4.0, yang menggambarkan adanya tantangan karier yang semakin kompleks dan cepat berubah. Penelitian ini memberikan pemahaman yang berguna bagi mahasiswa dan pihak terkait dalam mempersiapkan lulusan agar lebih siap menghadapi dunia kerja. Dengan cara ini, diharapkan penelitian dapat membantu lulusan baru mengatasi tantangan karier dan perubahan di lingkungan kerja yang

selalu berubah dengan membentuk karakter resilien.

Pada penelitian ini, terdapat beberapa kelemahan dan keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini hanya melibatkan lulusan baru berusia antara 21 hingga 26 tahun, sehingga temuan yang dihasilkan mungkin tidak dapat diterapkan secara luas kepada semua kelompok usia atau jenjang pendidikan lainnya. Selain itu, pengumpulan data dilakukan secara *online*, yang bisa menyebabkan bias pada respons karena kemungkinan ketidakakuratan atau adanya pengaruh sosial dari partisipan saat menjawab. Meskipun penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara resiliensi dan adaptabilitas karier, faktor lain seperti dukungan sosial, keterampilan komunikasi, dan pengalaman kerja sebelumnya yang mungkin memengaruhi adaptabilitas karier tidak dijadikan fokus dalam penelitian ini. Keterbatasan-keterbatasan ini harus dipertimbangkan saat menafsirkan hasil penelitian dan dalam pengembangan penelitian di masa depan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dengan adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Skor resiliensi berada pada kategori tinggi, dan skor adaptabilitas karier berada pada kategori tinggi. Semakin tinggi resiliensi yang dimiliki oleh *fresh graduate*, semakin tinggi pula kemampuan adaptabilitas karier. Begitu pun sebaliknya, apabila tingkat resiliensi yang *fresh graduate* miliki rendah, maka kemampuan adaptabilitas karier cenderung rendah.

Saran bagi *fresh graduate*, institusi pendidikan, dan penelitian selanjutnya

meliputi: Bagi *fresh graduate*, diharapkan untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi dan ketahanan diri melalui pelatihan pengembangan diri, mencari pengalaman kerja seperti magang, dan selalu terbuka terhadap perubahan di dunia kerja. Bagi institusi pendidikan, sebaiknya menyediakan program pelatihan karier, termasuk pengembangan ketahanan diri dan kemampuan beradaptasi. Selain itu, bekerja sama dengan mitra pemerintah atau swasta untuk memberikan kesempatan magang lebih banyak bagi mahasiswa. Bagi penelitian selanjutnya, agar nantinya bisa melibatkan lebih banyak partisipan dengan latar belakang yang berbeda dan menambahkan faktor lain seperti dukungan sosial dan pengalaman kerja. Selain itu, penelitian akan datang bisa dilakukan dengan studi eksperimen untuk meningkatkan ketahanan dan adaptabilitas karier *fresh graduate*.

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, F. R., Baker, K. L., & Burrell, J. (2021). Introducing the skills-based model of personal resilience: Drawing on content and process factors to build resilience in the workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 458-481. <https://doi.org/10.1111/joop.12340>
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Borg, J., Borg, N., Scott-Young, C. M., & Naderpajouh, N. (2021). The work readiness-career resilience linkage: implications for project talent management. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(4), 917-935. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2020-0129>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Cahyawulan, W., & Wahyuni, E. (2021). Optimisme, kepuasan hidup, dan resiliensi terhadap adaptabilitas karier remaja dari kelas sosio-ekonomi bawah. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*, 6(1), 39-43. <http://dx.doi.org/10.30870/jpbk.v6i1.12077>
- Cao, X., Li, J., & Gong, S. (2021). Effects of resilience, social support, and work environment on turnover intention in newly graduated nurses: The mediating role of transition shock. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2585-2593. <https://doi.org/10.1111/jonm.13418>
- CNN Indonesia. (2023, 6 November). Pengangguran di RI tembus 7,86 uta orang per Agustus 2023. Diakses pada 17 Januari 2024, dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231106072120-532-1020344/pengangguran-di-ri-tembus-786-juta-orang-per-agustus-2023>
- Gewati, M. (2018). Lulus kuliah menganggur? Jangan mau!. Diakses dari <https://edukasi.kompas.com>
- Hutapea, M. A., & Huwae, A. (2023). Resiliensi dan kesejahteraan psikologis pada dokter dan perawat IGD RSUD Dr. Soekardjo. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 9(1), 67-79. <https://doi.org/10.29241/jmk.v9i1.1346>
- Islammarinda, K. M., & Setiawati, D. (2018). Studi tentang resiliensi siswa broken home kelas VIII di SMPN 3 Candi Sidoarjo. *Jurnal BK Unesa*, 8(2), 28-43. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-unesa/article/view/23149>
- Kamila, L., Simatupang, M., & Singadimedja, H. G. (2023). Pengaruh social support dan self-esteem terhadap optimisme fresh graduate S-1 yang sedang mencari kerja. *Psikologi Prima*, 6(2), 86-92. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v6i2.3878>
- Maree, K. (2017). The psychology of career adaptability, career resilience, and employability: A broad overview. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 3-11. Springer.
- Nasution, H. (2019). Perencanaan karir mahasiswa setelah wisuda pascasarjana. *Consilium: Berkala Kajian Konseling dan Ilmu Keagamaan*, 6(1), 1-8. <https://core.ac.uk/download/pdf/266977372.pdf>

- Nurjamil, E. L., & Indianti, W. (2021). Resilience as mediator in the relationship between proactive personality and career adaptability among vocational school students during Covid-19. *Ta dib Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 182-205. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v10i2.8613>
- Park, L. Balla, B., Hamilton, M., & Chapman, A. (September, 2020). The important of adaptability in an increasing complex world. Diakses dari www.ey.com
- Pasangkin, F., & Huwae, A. (2022). Hubungan hardiness dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 12(1), 64-74. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v12i1.11949>
- Rai, N. G. M., Savitri, E. D., & Ratu, A. (2018). Pengembangan layanan pusat karir sebagai strategi membentuk karakter yang tangguh dalam membangun perencanaan karir mahasiswa di era revolusi industri 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (5), 139-148.
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas karir dewasa awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361-370. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The 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, 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities 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>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.009>
- Sutirno, B. (2013). perencanaan karir siswa SMK (Sebuah model berbasis pengembangan soft-skill). *Jurnal VARIDIKA*, 25(1), 1-14. <https://doi.org/10.23917/varidika.v25i1.714>
- Taormina, R. J. (2015). Adult personal resilience: A new theory, new measure, and practical implications. *Psychological Thought*, 8(1), 35-46. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.1964>
- Violina, E. I. (2017). Kematangan karier mahasiswa tingkat akhir program studi bimbingan dan konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 72-80. <http://dx.doi.org/10.30870/jpbk.v2i2.3056>