

Uji Validitas *Job Seeker Career Adaptability Scale* Pada Pencari Kerja Generasi Z Lulusan Perguruan Tinggi

Ninin Kholida Mulyono¹, Rini Sugiarti², Erwin Erlangga³

Universitas Semarang

Email : *kholida2021@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian secara empirik kelayakan alat ukur adaptasi karir bagi para pencari kerja. Adaptasi karir merupakan salah satu konstruk psikologis yang penting untuk menentukan kemampuan merencanakan dan menjalani karir. Alat ukur disusun berdasarkan prinsip psikometri, dengan mengadaptasi empat dimensi karir dari Savickas & Brown, yakni concern, control, curiosity & confidence. Alat ukur adaptasi karir bagi pencari kerja ini terdiri dari 20 item menggunakan 4 pilihan jawaban skala Likert. Responden penelitian adalah generasi z berusia antara 20-27 tahun, lulusan perguruan tinggi (D1, D3, D4, S1, S2), WNI, dalam proses mencari pekerjaan/ belum bekerja. Alat ukur ini diujikan pada 91 orang responden penelitian. Metode analisis isi dilakukan dengan rating oleh para ahli, kemudian dihitung nilai V (Aiken V). Sedangkan uji validitas dan reliabilitas alat ukur dilakukan dengan prinsip statistik. Hasil pengujian menunjukkan hasil yang memuaskan dan menyatakan bahwa keseluruhan item dalam alat ukur adaptasi karir bagi para pencari kerja ini valid, reliabel dan bisa dipakai sebagai alat ukur yang baik sesuai dengan tujuan pengukuran.

Kata Kunci: pengangguran terdidik, kemampuan adaptasi karir

Open Access



Received : 2023-04-09. Published : 2023-08-31.

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0

International License

Website: <http://ejournal.umpri.ac.id/index.php/fokus>

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki bonus demografi karena didominasi penduduk usia produktif, hal ini merupakan tantangan sekaligus kesempatan yang bagus untuk menjadi bangsa yang maju. Salah satu konsekuensi dari bonus demografi adalah peningkatan jumlah angkatan kerja. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional pada Agustus 2022 sebanyak 143,72 juta orang, naik 3,57 juta orang dibanding Agustus 2021. Namun, pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja, menyebabkan munculnya pengangguran. Menurut data BPS, pada Agustus tahun 2022 jumlah pengangguran di Indonesia meningkat menjadi 8,42 juta orang. Di sisi lain, pengangguran di Indonesia saat ini didominasi oleh generasi Z. Generasi yang lahir antara tahun 1997 sampai 2003 disebut sebagai generasi Z, jumlahnya mencapai 27,94% dari populasi penduduk Indonesia (BPS, 2020). Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), lebih dari 59% pengangguran di Indonesia berusia

muda antara 15-29 tahun atau mencapai 4,98 juta jiwa per Februari 2022. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 9.102.052 orang pada 2021, dari data tersebut; jumlah pengangguran berasal dari program Diploma adalah 216.024 orang (2,37 %) sedangkan yang berasal dari lulusan universitas sejumlah 848.657 orang (9,32%). Pengangguran usia muda ini membutuhkan penanganan serius, karena jika tidak ditangani dengan baik, bisa berpotensi menjadi masalah sosial ekonomi berkepanjangan.

Generasi Z ini lahir Ketika dunia didominasi oleh kemajuan teknologi yang pesat, ditandai dengan meluas dan masifnya penggunaan *internet*, *wireless fidelity*, *smartphone*, *interactive computer games* (Stillman, 2019). Di sisi lain, kemudahan akses informasi dan teknologi ini membuat generasi z cenderung menjadi generasi yang pilih-pilih mengenai pekerjaan. Hasil Penelitian Dwidienawati & Gandasari (2018) menyebutkan bahwa generasi Z memang cenderung menginginkan kestabilan dan keamanan dalam pekerjaan. Mendapatkan uang yang banyak merupakan motivasi yang penting bagi mereka. Generasi Z di Indonesia tidak segan untuk pindah-pindah pekerjaan, mau bekerja keras dan bernegosiasi dengan pimpinan mereka demi mendapatkan kesempatan dan peluang karir yang lebih baik.

Mencari pekerjaan melibatkan situasi penuh ketidakpastian, penolakan, hambatan, tantangan serta melibatkan tekanan secara finansial dan sosial yang rentan menjadi sumber stres tersendiri bagi individu (Van Hooft, 2010). Individu yang sedang mencari pekerjaan dan menganggur seringkali merasa tertekan dan lebih sering merasakan stres dan ketidakpuasan atas diri mereka sendiri (McKee-Ryan et al., 2005). Pekerja yang menganggur dua kali lebih mungkin mengalami masalah psikologis dibandingkan pekerja aktif (Paul & Moser, 2009)..

Kemampuan adaptasi karir merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan dengan tepat dan memelihara keseimbangan peran ketika berhadapan dengan berbagai transisi peran terkait karir sepanjang kehidupan (Lent & brown, 2012). Semakin dewasa individu dalam perjalanan karirnya mungkin saja mengalami keadaan psikososial, yaitu situasi dimana seseorang mudah beradaptasi atau kesulitan beradaptasi dengan kondisi kerja sehingga memengaruhi tahapan karirnya. Kemampuan adaptasi karir seringkali dipakai sebagai prediktor dalam berbagai situasi dan konteks terkait pekerjaan dan karir yang melibatkan perubahan dan kemampuan adaptasi (Savickas, 2013).

Menurut Savickas (2005) Adaptasi karir adalah konstruk psikologis yang menunjukkan kesiapan dan sumberdaya individu untuk mengatasi dan mengantisipasi berbagai situasi yang terjadi terkait dengan pemenuhan tugas perkembangan vokasi, menyelaraskan transisi peran terkait karir dan trauma pribadi. Menurut Rottinghaus, et.al., (2005) mendefinisikan kemampuan adaptasi karir sebagai kecenderungan yang memengaruhi cara individu memandang kemampuannya dalam merencanakan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan rencana karir terutama dalam menghadapi kejadian dan situasi tidak terduga. Savickas (2013) menyebutkan bahwa teori konstruksi karir mencirikan adaptasi karir sebagai hasil dari adaptasi (*adaptivity*), kemampuan beradaptasi (*adaptability*), dan proses beradaptasi (*adapting*). Hal ini menunjukkan urutan mulai dari kesiapan untuk beradaptasi, sumber daya yang tersedia untuk melakukan adaptasi, respons dan hasil adaptasi. Kusyadi (2019) mengungkapkan bahwa konsep kemampuan adaptasi karir dapat disintesis sebagai kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dalam dunia karir berupa kapasitas, kemauan, dan komitmen untuk pengendalian diri dalam menghadapi tugas, transisi, atau trauma serta mengantisipasi segala kemungkinan di dunia kerja masa depan.

Pemilihan pekerjaan sebagai proses yang bertahap dan berlangsung sepanjang kehidupan, bukan hanya pada satu waktu tertentu saja. Sehingga pemilihan pekerjaan bukanlah sebuah keputusan tunggal, melainkan akumulasi dari berbagai keputusan yang saling berkaitan (Savickas, 2002). Keadaan mempersiapkan diri untuk bisa dan mau bekerja, mencari pekerjaan, bekerja, menganggur, pensiun merupakan bagian dari rangkaian tugas perkembangan seorang manusia dalam masyarakatnya. Teori perkembangan karir bukan hanya dari perspektif tugas perkembangan sepanjang kehidupan, juga dari perspektif fenomenologis; yakni pentingnya peran konsep diri dalam penilaian individu juga perspektif kontekstual; yakni saling interaksi antara faktor di luar individu, seperti ekonomi, budaya, sosial masyarakat, serta situasi sosial lainnya, termasuk penerapan konsep diri vokasi di seluruh tahap kehidupan serta kesiapan individu untuk memenuhi tugas karir yang sesuai usia (Savickas, 2002). Pengembangan karir dinilai sebagai proses pembuatan makna yang dinamis dan aktif, bukan semata-mata analisis perbedaan individu dan upaya mencari pekerjaan yang cocok/ *person-environment fit* (Young & Collin, 2004).

Kemampuan adaptasi karir dapat membantu individu dalam menekuni pekerjaan, memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya. Kemampuan adaptasi karir dapat memperluas kesempatan individu dalam mencari pekerjaan yang cocok dan meningkatkan keberhasilan serta kesejahteraan terkait karir (Thalita, 2016). Menurut Savickas & Porfeli (2013) Kemampuan beradaptasi karier memiliki peran kunci dalam mendukung individu merancang kehidupan dan membangun karier. Dalam penelitian sebelumnya, Hartung et.al., (2008) melaporkan bahwa remaja yang memiliki skor adaptasi karir yang lebih tinggi, cenderung lebih berhasil dalam mengatasi masa transisi menuju karir yang tepat, memiliki kemampuan pengambilan keputusan serta komitmen baik dalam hal yang berkaitan dengan tugas sekolah. Karena itulah kemampuan adaptasi karir seringkali dijadikan prediktor dalam membahas berbagai perilaku terkait karir dan perubahan hidup (Savickas, 2013). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk Menyusun alat ukur adaptasi karir yang diperuntukkan bagi para pencari kerja di Indonesia, terutama generasi Z. alat ukur ini diharapkan bisa bermanfaat untuk memudahkan proses konseling karir serta program persiapan karir lainnya.

METODE

Penyusunan alat ukur *job seeker career adaptability scale* ini mengikuti kaidah psikometrik. Menurut Suryabrata (2005) mendeskripsikan langkah-langkah pengembangan alat ukur skala psikologi, yaitu sebagai berikut: (1) pengembangan spesifikasi alat ukur; (2) penulisan pernyataan atau pertanyaan; (3) penelaahan pernyataan atau pertanyaan; (4) perakitan instrumen (untuk keperluan uji coba); (5) uji coba; (6) analisis hasil uji coba; (7) seleksi dan perakitan butir pernyataan; (8) administrasi instrumen (bentuk akhir); dan (9) penyusunan skala dan norma.

Savickas & Porfeli (dalam Hirchi, 2015) merumuskan 4 dimensi adaptasi karir, yakni; (a) *Concern* : menyadari kebutuhan untuk membuat rencana atas masa depan dan karir. (b) *Control*: mau bertanggungjawab sepenuhnya untuk mengupayakan hal yang terkait rencana masa depan terkait karir, (c) *Curiosity*: bersemangat mencari tahu dan mengeksplorasi terkait diri dan pekerjaan yang diminati. (d) *Confidence*: memiliki rasa percaya diri untuk menyelesaikan dan mengatasi masalah dan tantangan yang berkaitan dengan karir dan kehidupan. Menurut Hartung, Porfeli, & Vondracek, (2008),

keempat dimensi ini sudah mencakup kemampuan individu dalam membuat perencanaan karir, pengambilan keputusan, eksplorasi diri dan karir serta pemecahan masalah dengan tepat.

Job seeker career adaptability scale ini dinilai oleh 3 orang ahli untuk mendapatkan validitas isi, kemudian diujicobakan kepada 91 orang responden yang mengisi alat ukur melalui formulir *google*. Kriteria responden penelitian, yaitu: lulusan Perguruan tinggi (D1, D3, D4, S1, S2), berusia antara 20-27 tahun, WNI, dalam proses mencari pekerjaan / belum bekerja. Hasil jawaban responden kemudian diberikan skor dan dianalisis secara statistik agar memenuhi persyaratan validitas dan validitas alat ukur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Skala penelitian ini berupa 20 pernyataan yang mewakili 4 dimensi adaptasi karir yang hendak diukur. Pilihan jawaban *job seeker career adaptability scale* ini memiliki 4 opsi menggunakan skala likert : sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai. Kedua puluh item dalam skala adaptasi karir para pencari kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Sebaran Pernyataan Dalam Alat Ukur *Job Seeker Career Adaptability Scale*

NO	PERNYATAAN
Dimensi Concern	
1	Saya menjani hidup yang mengalir, terserah situasi dan kondisi membawa saya ke arah mana pun (UF)
2	Setiap meluangkan waktu untuk merencanakan hal-hal penting yang harus saya lakukan esok hari (F)
3	Saya memiliki gambaran dan tahapan yang jelas mengenai cara mengembangkan potensi yang saya miliki (F)
4	Tanpa pekerjaan tetap, kebutuhan hidup harian saya terpenuhi dengan baik karena dukungan keluarga (UF)
5	Setiap hari, saya bisa mendorong diri sendiri untuk melakukan hal yang penting dan bermanfaat (F)
Dimensi Control	
6	Saya seringkali ragu-ragu memutuskan sendiri hal penting dalam hidup saya (UF)
7	Saya segera melakukan hal yang benar menurut saya, tanpa menunda-nundanya (F)
8	Jika saya ragu beberapa pilihan, biarkanlah waktu dan keberuntungan yang menjawabnya (UF)
9	Saya selalu bertanggungjawab atas konsekuensi dari apa yang telah saya lakukan (F)
10	Saya bisa segera membuat alternatif keputusan, jika mengalami kebuntuan dalam suatu hal (F)
Dimensi Curiosity	
11	Berkali-kali gagal pada hal yang sama, membuat saya merasa memang tidak mampu dan lebih baik berhenti saja (UF)
12	Saya tidak segan bertanya langsung dari orang yang lebih ahli mengenai topik

	yang ingin saya pelajari (F)
13	Saya meluangkan waktu untuk membaca, mengamati dan mencoba hal-hal baru dalam mengembangkan kemampuan saya (F)
14	Saya selalu meluangkan waktu belajar mandiri secara rutin, meskipun sudah tidak lagi bersekolah formal (F)
15	Orang lain sering merendahkan saya karena dinilai tidak kompeten dalam suatu bidang tertentu (UF)
Dimensi Confident	
16	Saya selalu berusaha menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab saya dengan mengerahkan kemampuan terbaik yang saya miliki (F)
17	Lebih baik menunggu sampai mendapatkan pekerjaan yang sesuai harapan, daripada melakukan pekerjaan yang tidak sesuai kualifikasi dan kompetensi saya (UF)
18	Saya mahir mengolah berbagai informasi dari internet untuk mendapatkan peluang pekerjaan yang sesuai dan memecahkan masalah yang saya hadapi (F)
19	Saya bisa menyakinkan orang lain baik secara lisan, tulisan maupun mempraktikkan kemampuan terbaik saya dalam suatu bidang pekerjaan tertentu (F)
20	Saya sering berhasil menyelesaikan rintangan yang saya hadapi dalam kehidupan sehari-hari (F)

Responden yang mengisi alat ukur sampai batas akhir penelitian berjumlah 91 orang, terdiri dari 36 orang Laki-laki (40%) dan 55 orang perempuan (60%). Sebagian besar responden berasal dari Jawa Tengah (55%), 22 % berasal dari Jawa Barat dan sisanya berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Latar Belakang Pendidikan responden Sebagian besar adalah S1 (74%), sisanya berasal dari S2, D4, D3 dan D1. Dilihat dari lamanya mencari pekerjaan, Sebagian besar responden sedang mencari pekerjaan kurang dari satu tahun (77%), mencari pekerjaan antara 1-2 tahun (21%), sisanya lebih dari 2 tahun mencari pekerjaan. Dilihat dari intensitas melamar pekerjaan, Sebagian besar responden mengaku melamar pekerjaan kurang dari 10 kali sebanyak 53 orang (58%), kemudian yang melamar pekerjaan antara 10-20 kali adalah sebanyak 22 orang (24 %), sisanya (18%) mengaku sudah lebih dari 20 kali melamar pekerjaan.

Berikut ini adalah hasil dan perhitungan signifikat 2-tailed dibandingkan skor total tiap item, nilai Cronbach's alpha dan perhitungan nilai V (dengan formula Aiken V) untuk masing-masing pernyataan dalam alat ukur *job seeker career adaptability scale*.

Tabel 2 : hasil dan perhitungan signifikat 2-tailed

No. item	Nilai Sig. (2 tailed) dengan skor total	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Nilai R table (90)	Keterangan	Nilai V (Aiken V)	Keterangan
X1	0,577	0,788	0,207	Item valid	0,778	Item valid
X2	0,595	0,787	0,207	Item valid	0,688	Item valid
X3	0,614	0,786	0,207	Item valid	0,688	Item valid
X4	0,216	0,818	0,207	Item valid	0,833	Item valid
X5	0,391	0,799	0,207	Item valid	0,833	Item valid
X6	0,529	0,792	0,207	Item valid	0,75	Item valid
X7	0,487	0,794	0,207	Item valid	1	Item valid
X8	0,345	0,804	0,207	Item valid	0,778	Item valid
X9	0,454	0,795	0,207	Item valid	1	Item valid
X10	0,489	0,794	0,207	Item valid	1	Item valid
X11	0,475	0,795	0,207	Item valid	0,917	Item valid
X12	0,478	0,794	0,207	Item valid	1	Item valid
X13	0,602	0,788	0,207	Item valid	0,917	Item valid
X14	0,671	0,781	0,207	Item valid	0,833	Item valid
X15	0,262	0,813	0,207	Item valid	0,778	Item valid
X16	0,445	0,797	0,207	Item valid	1	Item valid
X17	0,381	0,805	0,207	Item valid	0,778	Item valid
X18	0,478	0,794	0,207	Item valid	0,75	Item valid
X19	0,541	0,790	0,207	Item valid	0,917	Item valid
X20	0,502	0,793	0,207	Item valid	0,833	Item valid

Tabel 2: hasil perhitungan uji validitas, reliabilitas dan formula aiken V

Berdasarkan perhitungan uji validitas *product moment* dengan SPSS 26, didapatkan hasil sebagaimana terangkum pada table di samping. Kemudian membandingkan nilai *sig-2 tailed*, skor total setiap item dengan R table untuk N=90. Ternyata hasilnya lebih besar daripada nilai r table, sehingga item tersebut dinyatakan valid atau lulus uji sehingga alat ukur bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Secara keseluruhan r hitung alat ukur/alpha cronbach (0,804) lebih besar dari r table (90) = 0,207 sehingga alat ukur dinilai reliabel. Sedangkan nilai reliabilitas per item (lihat tabel) juga lebih besar dari r table (90) = 0,207 sehingga setiap item juga reliabel. Nilai V pada perhitungan formula Aiken V untuk tiap item, lebih besar daripada nilai V table yaitu 0,65 sehingga item dinyatakan valid dan bisa diterima.

Definisi operasional adaptasi karir dalam penelitian ini adalah Kemampuan adaptasi karir adalah kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dalam menghadapi tugas, transisi, masalah serta mengantisipasi segala kemungkinan dan perubahan yang berkaitan dengan pengembangan diri dan karir secara bertanggungjawab. Dimensi adaptasi karir dalam penelitian ini menggunakan konsep dasar dari Savickas yang dikembangkan lagi oleh Brown (dalam Andersen & Vandehey, 2012). Ada empat dimensi, yaitu kepedulian terhadap masa depan dirinya (*concern*), kemampuan mengambil keputusan dan bertanggungjawab atas dirinya

(*control*), kemampuan mengeksplorasi, belajar dan meningkatkan kemampuan diri (*curiosity*) serta merasa mampu dan sanggup menyelesaikan masalah atau tantangan yang dihadapi (*confidence*). *Concern* berkaitan dengan bagaimana seseorang mengelola hal-hal yang dianggap penting secara pribadi dan esensial bagi perkembangan karirnya. *Control* berarti mau bertanggungjawab sepenuhnya untuk mengupayakan hal yang terkait rencana masa depan terkait karir yang membuat seseorang merasa terlibat, proaktif dan mau mengupayakan hal-hal yang baik dan tepat bagi masa depannya. *curiosity* ini memungkinkan individu bersemangat untuk mempelajari hal baru dalam rangka mengenali dan mengembangkan potensinya. Individu dengan keinginatahuan karir yang rendah dikatakan memiliki sikap yang tidak realistis terhadap dunia pekerjaan dan memiliki citra diri yang tidak tepat. *Confidence* berarti memiliki rasa percaya diri dan *self-efficacy*, penilaian merasa mampu dan sanggup untuk menyelesaikan dan mengatasi masalah dan tantangan yang berkaitan dengan karir dan kehidupan. Orang dengan rasa percaya diri yang tinggi cenderung memiliki sikap positif dalam menghadapi masalah dan tantangan dalam hidup.

Azwar (2012) menyebutkan bahwa para ahli psikometrika telah menetapkan beberapa kriteria penting agar alat ukur psikologi bisa dinyatakan sebagai alat ukur yang baik, yakni mampu menghasilkan data dan memberikan informasi yang akurat. Kriteria termaksud antara lain valid, reliable, objektif, standar, ekonomis, dan praktis.

Validitas mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Pengecekan Validitas diperlukan untuk memastikan sejauh alat ukur (tes) benar-benar menggambarkan apa yang hendak diukur. Ada tiga jenis validitas yaitu content validity (validitas isi), criterion validity (validitas kriteria), dan construct validity (validitas konsep). Validitas isi (*content validity*) terdiri dari validitas tampang (*face validity*) dan validitas logis (*logical validity*). Validitas tampang/muka (*face validity*) merupakan validitas isi yang paling dasar dan sangat minimum. Azwar (2012) menjelaskan bahwa validitas tampang hanya sekedar tahap penerimaan orang pada umumnya terhadap fungsi pengukuran tes.

Validitas isi menunjukkan bahwa item-item yang dimaksudkan untuk mengukur sebuah konsep, memberikan kesan mampu mengungkap konsep yang hendak diukur (Sekaran, 2006). Validitas isi (*content validity*) merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui penilaian ahli (*expert judgement*). Semakin item skala mencerminkan kawasan atau keseluruhan konsep yang diukur, semakin besar validitas isi. Atau dengan kata lain, validitas isi merupakan fungsi seberapa baik dimensi dan elemen sebuah konsep yang telah digambarkan (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini, alat ukur dinilai oleh 3 orang ahli kemudian dihitung dengan formula Aiken (Aiken V).

Uji validitas item dilakukan dengan menggunakan Teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total; dinyatakan valid.

Reliabilitas alat Ukur menurut Suryabrata (2005) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran

harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 . Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

KESIMPULAN

Penyusunan alat ukur *job seeker career adaptability scale* yang terdiri dari 20 item dan diujikan pada 91 responden pencari kerja generasi z lulusan perguruan tinggi, telah memenuhi persyaratan psikometrik untuk disebut sebagai alat ukur yang baik.

Di masa yang akan datang penelitian serupa bisa dikembangkan dengan jumlah responden yang lebih banyak dan karakteristik pencari kerja yang lebih beragam. Dengan demikian bisa disusun lebih detail untuk administrasi skala dan norma bagi alat ukur tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen & Vandehy. (2012). *Career Counseling and Development In A Global Economy*. Second Edition. USA: Brooks/Cole Cengage Learning.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi. Edisi 2. Pustaka Pelajar.
- BPS RI [Badan Pusat Statistik Republik Indonesia]. (2021). Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi Tahun 2017-2020. Badan Pusat Statistik RI: Jakarta
- Brown & Lent. (2005). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). *Understanding Indonesia's Generation Z*. International Journal of Engineering Dan Technology
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). *Career adaptability in childhood*. The Career Development Quarterly, 57(1), 63–74. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166>.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). *Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation*. Journal of Vocational Behavior, 87, 1–10.
- Kusyadi, Yudi. (2019). *Career Adaptability In Various Theories: Review Through Multicultural Perspectives*. JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling Volume 4, No.1, March 2020: Page 14-27 ISSN 2549-7065 (print) || ISSN 2549-7073 (online). Available online at <http://ejournal.upi.edu/index.php/jomsign>.

- Maggio, Ilaria., Cristina Ginevra & Laura, N et all. (2015). *Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form:Psychometric Properties with italian preadolescents*. Journal of Vocational Behavior. 46-53
- Mckee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C.R. & Kinicki, A.J. (2005). *Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study*. Journal of Applied Psychology, 90:53-75.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). *Unemployment impairs mental health: Meta-analyses*. Journal of Vocational Behavior, 74(3), 264–282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>.
- Rottinghaus, Patrick & Day, Susan & Borgen, Fred. (2005). *The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism*. Journal of Career Assessment - J CAREER ASSESSMENT. 13. 3-24. 10.1177/1069072704270271.
- Savickas, M. L. (2002). *Reinvigorating the study of careers*. Journal of Vocational Behavior, 61(3), 381–385. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2002.1880>
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). *The career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries*. Journal of Vocational Behavior, 80(3),744–747. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Savickas, M.L.& Porfeli, E. J. (2013). *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries*. Journal of vocational behavior, 80(3), 661-673
- Sekaran, U, (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Stillman, David & S.Jonah.(2019). *Generasi Z ; Memahami Karakter Generasi Baru Yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Suryabrata, Sumadi. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., Basbug, G. (2021). *Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda*. Journal of Applied Psychology, 106(5).

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: *Constructivism and social constructionism in the career field*. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 373–388.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>