

**MENINGKATKAN KARIER PROTEAN DEWASA AWAL  
MELALUI KONSELING *CAREER STYLE***

(Penelitian *Single-subject* terhadap Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia)

TESIS

diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh  
gelar Magister Pendidikan Program Studi Bimbingan dan Konseling



oleh  
Rifki Pradinavika  
1802988

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2022**

**MENINGKATKAN KARIER PROTEAN DEWASA AWAL  
MELALUI KONSELING *CAREER STYLE***

(Penelitian *Single-subject* terhadap Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia)

oleh  
Rifki Pradinavika

Sebuah tesis yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Magister Pendidikan Program Studi Bimbingan dan Konseling

© Rifki Pradinavika 2022  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Januari 2022

Hak Cipta dilindungi undang-undang.  
Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,  
Dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Meningkatkan Karier Protean Dewasa Awal Melalui Konseling *Career Style* (Penelitian *Single-subject* terhadap Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia)” ini beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Januari 2022  
Yang membuat pernyataan

Rifki Pradinavika  
NIM 1802988

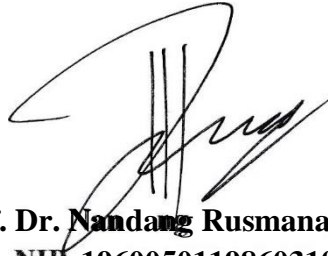
**LEMBAR PENGESAHAN**

**RIFKI PRADINA VIKA**  
**NIM 1802988**

**MENINGKATKAN KARIER PROTEAN DEWASA AWAL  
MELALUI KONSELING *CAREER STYLE***  
**(Penelitian *Single-subject* terhadap Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia)**

**Disetujui dan disahkan oleh:**

**Pembimbing I,**



**Prof. Dr. Nandang Rusmana, M. Pd.**  
**NIP 196005011986031004**

**Pembimbing II,**



**Dr. Amin Budiamin, M. Pd.**  
**NIP 195807031985031001**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Pendidikan Indonesia**



**Prof. Dr. Agus Taufiq, M.Pd.**  
**NIP 195808161985031007**

## UCAPAN TERIMAKASIH

Rasa syukur senantiasa dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan pada penulis melalui dorongan dan kontribusi melalui berbagai pihak yang terlibat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada nama/pihak berikut.

1. Prof. Dr. Nandang Rusmana, M. Pd., selaku Dosen Pembimbing I sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, perhatian, saran, dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menjalankan aktivitas akademik program magister hingga menyelesaikan tesis.
2. Dr. Amin Budiamin, M. Pd., selaku Dosen Pembimbing II atas segala bimbingan, perhatian, saran, dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan tesis.
3. Dr. Nani M. Sugandhi, M.Pd., selaku Penguji Ujian Sidang I dan Dr. Suherman, M.Pd., selaku Penguji Ujian Sidang II yang telah menguji, memberikan apresiasi dan saran yang membangun demi perbaikan tesis.
4. Dr. Nandang Budiman, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Pendidikan dan Prof. Dr. Agus Taufik, M. Pd., selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah memberikan dukungan untuk penyelesaian tesis.
5. Ari Arifin Danuwijaya, M.Ed selaku penimbang alih bahasa yang telah memberikan masukan dalam penimbangan instrumen penelitian.
6. Alm. Dr. Nurhuda, M.Pd., Drs. Sudaryat Nurdin Akhmad, M.Pd., Dadang Sudrajat, M.Pd., selaku penimbang dan memberikan masukan dalam proses pemilihan instrumen penelitian dan olah data tesis.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia atas segala ilmu

pengetahuan dan suri tauladan yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.

8. Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia yang menjadi partisipan dalam penelitian sehingga penulis sangat terbantu dalam menyelesaikan penyusunan tesis.
9. Teman-teman seperjuangan Prodi BK angkatan 2018, terima kasih atas pengalaman, motivasi, dan dukungannya selama menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan tesis.
10. Orang tua tercinta Ibunda Nina Herlina dan Ayahanda Ade Bastaman, dan teteh Mega Nur Prabawati. Terima kasih untuk setiap kasih sayang, perjuangan, doa, suri tauladan, didikan dan semangat yang tiada hentinya diberikan kepada penulis.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan, dorongan dan doanya.

Semoga yang telah diberikan kepada penulis menjadi ladang amal kebaikan dan dibalas oleh Allah SWT, Amin.

Bandung, Januari 2022

Rifki Pradinavika  
NIM 1802988

## ABSTRAK

**Rifki Pradinavika. (2022). Meningkatkan Karier Protean Dewasa Awal Melalui Konseling *Career Style* (Penelitian *Single-subject* terhadap Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia).**

Karier protean merupakan kemampuan individu dalam menjalani karier yang digerakan oleh keinginan dari dalam diri dan tujuan dari karier tersebut sukses secara psikologis. Pada abad ke-21 mahasiswa dihadapkan pada tantangan dunia kerja yang kurang bisa diprediksi dan tidak pasti bagi banyak orang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas konseling *career style* dalam meningkatkan karier protean dewasa awal. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *single-subject experimental* berpola A-B. Alat pengukuran data menggunakan kuesioner berbentuk skala diadopsi dari *Protean Career Management Scale for University Student* (PCMS-U) yang dikembangkan oleh Borges dkk. (2015). Partisipan penelitian adalah mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia berjumlah 265 orang. Sampel penelitian adalah mahasiswa yang memiliki karier protean *dependent*, *rigid*, dan *reactive*. Pengambilan sampel penelitian menggunakan *convenience sampling* sehingga didapat empat orang mahasiswa yang bersedia mengikuti intervensi. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan karier protean yang signifikan pada subjek antara *baseline* dan *intervention*. Temuan ini menjelaskan bahwa program konseling *career-style* efektif meningkatkan karier protean mahasiswa dan dapat dijadikan layanan konseling karier di Badan BKKP UPI dalam memfasilitasi mahasiswa agar mencapai pemahaman diri dalam pengambilan keputusan dan pengembangan karier

Kata kunci: karier protean, *self-directed*, *values driven*, konseling *career style*

## ABSTRACT

**Rifki Pradinavika. (2022). *Improving Improving Early Adulthood Protean Careers Through Career Style Counseling (Single-subject Research on Indonesia University of Education Students)*.**

*Protean career is an individual's ability to carry out a career that driven by individual and the goal of the career to be psychologically successful. In the 21st century, students are faced with the challenges of a world of work that is less predictable and uncertain for many. This study aims to examine the effectiveness of career style counseling in improving early adulthood protean careers. The research was conducted using a quantitative approach and a single subject experimental method with an A-B pattern. The data measurement tool used a questionnaire in a scale of the Protean Career Management Scale for University Students (PCMS-U) developed by Borges et al. (2015). The research participants were 265 students of the Indonesia University of Education. The research sample is students who have a dependent, rigid, and reactive protean career. The research sample was taken using convenience sampling so that four students were willing to do the intervention. The results showed a significant increase in protean career in the subjects between baseline and intervention. This finding explains that the career style counseling program is effective in improving student careers and can be used as career counseling services at Badan BKPK UPI in facilitating students to achieve self-understanding in decision making and career development.*

*Keywords: protean career, self-directed, values driven, counseling career style*



## KATA PENGANTAR

Mahasiswa merupakan individu dalam tahap perkembangan remaja dan dewasa awal yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Tahap perkembangan tersebut merupakan tahapan terpanjang dalam kehidupan individu dalam memutuskan dan menjalani karier agar mendapat kehidupan yang memuaskan di kemudian hari. Namun, mahasiswa dihadapkan perubahan dunia kerja pada abad ke 21 yang memiliki karakteristik *volatility*, *uncertainty*, *complexity* dan *ambiguity* (VUCA).

Gagasan “karier protean” muncul untuk menekankan bahwa individu di masa sekarang dan masa depan harus belajar untuk terus beradaptasi dengan perubahan, fleksibel, dan tanggung jawab atas karier yang mereka jalani. Karier protean dideskripsikan sebagai orientasi dan sikap karier dimana individu yang bertanggung jawab terhadap kariernya, nilai-nilai inti individu digunakan untuk menentukan keputusan karier, dan kriteria keberhasilan kariernya bersifat subjektif artinya keberhasilan ditentukan berdasarkan kesuksesan psikologis

Dengan segala kerendahan hati, tesis ini disajikan kepada para pembaca. Mudah-mudahan bermanfaat bagi berbagai pihak dan menjadi bagian referensi yang mendukung, terutama dalam pengembangan keilmuan bimbingan dan konseling. Segala kritik dan saran demi perbaikan ke depan sangat penulis harapkan. Terima kasih.

Bandung, Januari 2022

Rifki Pradinavika  
NIM 1802988

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
UCAPAN TERIMAKASIH .....	iv
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR GRAFIK .....	xii
DAFTAR TABEL .....	13
DAFTAR LAMPIRAN .....	14
BAB I PENDAHULUAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.3 Tujuan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.4 Manfaat/Signifikasi Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.5 Struktur Organisasi Tesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB II KONSEP KONSELING CAREER-STYLE & KARIER PROTEAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Konseling Career-Style .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Pengertian Konseling <i>Career-Style</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2 Perkembangan Teori <i>Matching-Model</i> Adlerian dalam Konseling <i>Career-Style</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3 Pengembangan Adlerian dalam <i>Matching Model</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4 Tahapan Konseling <i>Career-Style</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Karier Protean .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.1 Awal Mula Istilah Karier Protean .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.2 Definisi Karier Protean .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.3 Dimensi Karier Protean .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Karier Protean .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

2.2.5	Instrumen Pengukuran Karier Protean.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3	Konseling <i>Career-Style</i> untuk meningkatkan Karier Protean Mahasiswa .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4	Hasil Penelitian Terdahulu.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5	Posisi Teoretis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.1	Kerangka Berfikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.2	Asumsi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.6	Hipotesis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1	Desain Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2	Partisipan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.1	Konseling Career-Style.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.2	Karier Protean .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5	Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.1	Penyusunan Instrumen Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6	Penimbangan Instrumen Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6.1	Uji Kelayakan Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7	Uji Skala Instrumen ( <i>Rating Scale</i> ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8	Uji Coba Instrumen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.1	Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.9	Prosedur Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.10	Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1	Deskripsi Temuan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2	Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3	Keterbatasan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1	Simpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2	Rekomendasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berfikir .....	46
3.1	Desain Penelitian A-B <i>Single Subject</i> .....	47
3.2	Uji Skala Intrumen ( <i>Rating Scale</i> ).....	54
3.3	Analisis <i>Item Measure</i> .....	56

## DAFTAR GRAFIK

4.1	<i>Mean Measure</i> Konseli AF Sebelum Mendapatkan Intervensi ( <i>Baseline</i> ).....	63
4.2	Aspek Karier Protean Konseli AF Sebelum Mendapatkan Intervensi ( <i>Baseline</i> ).....	64
4.3	Karier Protean Konseli AF Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi.....	66
4.4	Aspek <i>Self-directed</i> Konseli AF Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi) .....	67
4.5	Aspek <i>Values Driven</i> Konseli AF Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi .....	68
4.6	<i>Mean Measure</i> Konseli FR Sebelum Mendapatkan Intervensi ( <i>Baseline</i> ).....	69
4.7	Aspek Karier Protean Konseli FR Sebelum Mendapatkan Intervensi ( <i>Baseline</i> ).....	69
4.8	Karier Protean Konseli FR Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi.....	70
4.9	Aspek <i>Self-directed</i> Konseli FR Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi) .....	71
4.10	Aspek <i>Values Driven</i> Konseli FR Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi .....	71
4.11	<i>Mean Measure</i> Konseli TA Sebelum Mendapatkan Intervensi ( <i>Baseline</i> ).....	72
4.12	Aspek Karier Protean Konseli TA Sebelum Mendapatkan Intervensi ( <i>Baseline</i> ).....	73
4.13	Karier Protean Konseli TA Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi.....	74
4.15	Aspek <i>Self-directed</i> Konseli TA Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi) .....	75
4.16	Aspek <i>Values Driven</i> Konseli TA Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi .....	76
4.17	<i>Mean Measure</i> Konseli NU Sebelum Mendapatkan Intervensi ( <i>Baseline</i> ).....	76
4.18	Aspek Karier Protean Konseli NU Sebelum Mendapatkan Intervensi ( <i>Baseline</i> ).....	77
4.19	Karier Protean Konseli NU Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi.....	78
4.20	Aspek <i>Self-directed</i> Konseli NU Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi) .....	78
4.21	Aspek <i>Values Driven</i> Konseli NU Sebelum ( <i>Baseline</i> ) dan Setelah ( <i>Intervention</i> ) Mendapatkan Intervensi .....	79

## DAFTAR TABEL

2.1	Perbedaan Karier Protean dan Karier Tradisional .....	19
3.1	Kisi-kisi Karier Protean.....	50
3.2	Butir Pernyataan Instrumen Karier Protean (sebelum <i>judgement</i> )....	50
3.3	Hasil <i>Judgement Protean Career Management Scale for University Student</i> (PCMS-U) .....	52
3.4	Butir Pernyataan <i>Protean Career Management Scale for University Student</i> (PCMS-U) (setelah <i>judgement</i> ).....	53
3.5	Kriteria <i>Alpha Cronbach</i> .....	57
3.6	Kriteria <i>Person Reliability</i> dan <i>Item Reliability</i> .....	57
3.7	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas <i>Protean Career Management Scale for University Student</i> (PCMS-U).....	57
3.8	Kategorisasi Karier Protean.....	60
4.1	Perhitungan Kategorisasi.....	
4.2	Hasil Statistik Karier Protean Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia.....	61
4.3	Hasil Statistik Karier Protean Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia Berdasarkan Aspek.....	62
4.4	Kecenderungan Karier Protean per Aspek pada Subjek Intervensi berdasarkan Pengukuran <i>Baseline</i> (A).....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN I ADMINISTRASI PENELITIAN

1. Surat Keputusan Pengangkatan Dosen Pembimbing
2. Catatan Pelaksanaan Bimbingan Tesis

### LAMPIRAN II INSTRUMEN DAN DATA PENELITIAN

1. Kuesioner (Instrumen) Penelitian
2. Hasil *Judgement* Instrumen Penelitian
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
4. Data Penelitian

### LAMPIRAN III PROGRAM KONSELING

1. Program Konseling *Career Style* untuk Meningkatkan Karir Protean Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia

### LAMPIRAN IV DOKUMENTASI DAN RIWAYAT HIDUP

1. Dokumentasi penelitian
2. Riwayat hidup penulis

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. dkk., (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories. *Child Development*, 72 (1), hlm. 187 - 206
- Bannett, N. & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, hlm. 1-9.
- Barlow, D. H. dkk. (2009). *Single Case Experimental Designs: Strategies for Studying Behavior Change, 3rd Edition*. New York: Pearson.
- Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (19), hlm. 1-22.
- Berkelaar, B. & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling. *Human Relations*, 68 (1), hlm. 157-178.
- Binkley, M., dkk. (2012). Defining twenty-first century skills. *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*, 2, hlm. 17-66.
- Borges, L. F. L., dkk. (2015). Expanding and adapting the protean career management scale for university students (PCMS-U). *The Spanish Journal of Psychology*, 18 (103), hlm. 1-13.
- Breitenmoser, A., dkk. (2018). Retaining repatriates—the role of career derailment upon repatriation and how it can be mitigated. *The International Journal of Human Resource Management*, 32 (7), hlm. 1509-1536.
- Briscoe J. P., dkk. (2006). Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, hlm. 30-47.
- Brown, S. D. & Lent R. W. (2012). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 3rd edition*. USA: Wiley
- Chin W. S. & Rasdi, R. M. (2017). *Protean career development: exploring the individuals, organizational, and job-related factors*. *Asian Social Science*, 10 (21), hlm. 203-215.
- Cho, H. L. & Park Y. (2017). A study on the impact of career maturity on the protean career attitude and subjective career success of college students. *The Journal of The Korea Contents Association*, 17 (9), hlm. 212-224.
- Da Costa, P. R. (2019). Borderless career and protean career: the role of the attitudes of the maturity in the career of university students. *International Journal of Professional Business Review*.



- Davis, N. (2016). *What is the Fourth Industrial Revolution?*. [Online]. diakses di: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/what-is-the-fourth-industrial-revolution/>.
- De Andrade A. L. dkk., (2016). Protean career features and affect in the career of psychology students. *Estudos de Psicologia*, 33 (4), 677-688.
- Deny, S. (2019). *Tiga tantangan Pekerja Era Revolusi Industri 4.0*. [Online]. diakses di: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3697684/tiga-tantangan-pekerja-era-revolusi-industri-40>.
- Dillard, J. M. (1985). *Lifelong Career Planning*. Ohio: Charles E. Merrill Publishing Co.
- Doygun O. & Gulec, S. (2012). The problem faced by university student and proposal for solution. *Social and Behavioral Sciences*, 47 (2012), hlm. 1115-1123.
- Duffy, R. D., dkk. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78 (2), hlm. 210-218.
- Eby, L., dkk. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, hlm. 689–708.
- Gasteiger, R., dkk. (2008). What kind of organization do protean people prefer? The case of Germany and the United States. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*.
- Gibson, D.E. (2004), “Role models in career development: new directions for theory and research”. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), hlm. 134-56.
- Gladding, S. T (2015). *Konseling Profesi yang Menyeluruh*. Jakarta, PT. Indeks.
- Griffin. P., dkk. (2012). *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*. New York: Springer.
- Gubler, M., dkk. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (1), hlm. 23-40.
- Hakim, L. N. (2018). Optimisme konselor di era disrupsi. *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling “Peluang dan Tantangan Konseling Karier di Era Disrupsi*, hlm. 218-228.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10 (4), hlm. 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. California: Sage Publications, Inc.

- Hall, D.T. (2004). The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), hlm.1-13.
- Hall, D. T., dkk. (2017). Protean careers at work: self-direction and values orientation in psychological success. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, hlm. 1-28.
- Hall, D. T. & Chandler, D. (2004). Psychological Success: When the Career Is a Calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2) 155-176.
- Hall, D. T. & Mirvis. (1996). *The Career is Dead—long Live the Career: A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hatch N. W. & Dyer, J. H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 25 (12), 1155- 1178.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental Task and Education*. Chicago: David Mckay Company
- Herbert, A. (2020). *Industry 4.0: The Fourth Industrial Revolution is Now*. [Online]. diakses di: <https://towardsdatascience.com/industry-4-0-the-fourth-industrial-revolution-is-now-38361fb509da>.
- Herrmann, A. dkk., (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: evaluation of incremental validity and mediation effect. *Journal of Vocational Behavior*, 88, hlm. 205-214.
- Hewitt, J. (2010). Factor influencing career choice. Retrieved on 15/02/2010 from [www.ehow.com](http://www.ehow.com)
- Hirschi, A. (2017). The fourth industrial revolution: issues and implication for career research and practice. *Career Development Quarterly*, hlm. 1-13.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. & Messer, M. A. (2017). *Self Directed Search 5th Edition*. Florida: PAR inc
- Hulukati, W. & Djibran M. R. (2018). Analisis tugas perkembangan mahasiswa fakultas ilmu pendidikan universitas negeri gorontalo. *Jurnal Bikotetik*, (2) 1, hlm. 73-114.
- Inceoglu, I., dkk.. (2008). Age differences in work motivation. Paper presented at the 23rd Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Francisco.

- Jayani, D. H. (2019). *Tertinggi Sejak 1997, Jumlah Mahasiswa Indonesia 2018 Capai 7 Juta Jiwa*. [Online]. diakses di: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/26/tertinggi-sejak-1997-jumlah-mahasiswa-indonesia-2018-capai-7-juta-jiwa>.
- Jennifer R., dkk. (2017). Systematic use of visual analysis for assessing outcomes in single case design studies. *Australasian Society for the Study of Brain Impairment*, hlm 1-14. doi:10.1017/BrImp.2017.16.
- Lent, R. W., dkk. (2002). Career choice barriers, supports, and coping strategies: college students' experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (1), hlm. 61-72.
- Ledford, J. R., dkk. (2017). Systematic use of visual analysis for assessing outcomes in single case design studies. *Brain Impairment*, 19 (1), hlm. 4-17.
- Li, H., dkk. (2019). Lingking protean career orientation and career decideness: the mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115, hlm. 1-11.
- Kazdin, A. E. (2010). *Single case research designs. In Methods for clinical and applied settings* (2nd ed.). New York, NY: Oxford University Press.
- Kania, D. (2019). *Tantangan Berat Milenial saat Bekerja di Era 4.0*. [Online]. diakses di: <https://lifestyle.okezone.com/read/2019/05/07/196/2052592/tantangan-berat-milenial-saat-bekerja-di-era-4-0>.
- Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. (2015). *Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)*. [Online]. diakses di: [https://kemlu.go.id/portal/id/read/113/halaman\\_list\\_lainnya/masyarakat-ekonomi-asean-mea](https://kemlu.go.id/portal/id/read/113/halaman_list_lainnya/masyarakat-ekonomi-asean-mea).
- Kennedy, C. H. (2005). *Single-case designs for educational research*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Kerka, S. (2000). Parenting and Career Development. *ERIC Digest*, 214, hlm. 1-8.
- Natasya, A. D. & Wulansari, N. A. (2019). The effect of protean career attitudes and boundaryless career attitudes to career satisfaction's lecturers with the role of career adaptability as a mediator. *Management Analysis Journal*, 8 (4), hlm. 397-405.
- Nizar, M. A. (2018). Dampak asean economic community terhadap sektor industri dan jasa, serta tenaga kerja di Indonesia. hlm. 1-67.
- Nourbakhsh, M. R., dkk. (1994). The statistical analysis of single-subject data: a comparative examination. *Physical Therapy*, 74 (8), hlm. 80-88.

- Nyamwange, J. (2016). Influence of Student's Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County. *Journal of Education and Practice*, 7 (4), hlm. 6-102.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of Career Development*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Parsons, F. *Choosing A Vocation*. London: Gay in London.
- Porter, C., dkk. (2016). Developing and validating short form protean and boundaryless career attitudes scales. *Journal of Career Assessment*, hlm. 1-20.
- Quigley, N. R & Tymon, W. G. (2006). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management. *Career Development International*, 11 (6), hlm. 22-543.
- Rahim, N. B. & Rohaida, S. M. Z. (2015). Protean career orientation and career goal development: do they predict engineer's psychological well being?. *Social and Behavioral Sciences*, 172 (2015), hlm. 270–277.
- Ramadhan, M. S. (2020). *87 Persen Mahasiswa Mengaku Salah Jurusan*. [Online]. Diakses dari <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/GNI4DB2N-87-persen-mahasiswa-mengaku-salah-jurusan>
- Reh fuss, M. C. (2011). Counselor perspective on using the career style interview with clients. *The Career Development Quarterly*, 59 (3), hlm. 208-218.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, hlm. 68-78.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), hlm. 13–39.
- Santrock, J. W. (2011). *Life-span Development (13th edition)*. New York: McGraw Hill
- Saraswati, A. M. (2019). *Pengaruh Sikap Karier Protean Terhadap Perilaku Kerja Proaktif Dengan Passion For Work Dan Career Self Management Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Milenial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta*. S2 Thesis, Universitas Negeri Jakarta: Tidak diterbitkan.
- Sargent, L. D. & Domberger, S. R. (2007). Exploring the development of a protean career orientation: values and image violations. *Career Development International*, 12 (6), hlm. 545–564.

- Savickas, M. L. (2009). *Career Style Counseling. Adlerian Counseling and Psychotherapy*. New York: Routledge.
- Schwab, K. (2016). *Fourth Industrial Revolution*. Switzerland: World Economic Forum.
- Schwab, K. (2018). *Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution*. Switzerland: World Economic Forum.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38 (5), hlm. 1442-1465.
- Setiawan, H. R. (2016). *Mahasiswa sebagai Agen Perubahan*. [Online]. diakses di: <http://www.jurnalasia.com/opini/mahasiswa-sebagai-agen-perubahan/>.
- Stoltz K. B. & Young, T. L. (2012). Applications of motivational interviewing in career counseling: facilitating career transition. *Journal of Career Development*, 40 (4), hlm. 329-346.
- Sugiarto, E. C. (2019). *Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul*. [Online]. diakses di: [https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan\\_sumber\\_daya\\_manusia\\_sdm\\_menuju\\_indonesia\\_unggul](https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_manusia_sdm_menuju_indonesia_unggul)
- Suherman, U. (2013). *Bimbingan dan Konseling Karier: Sepanjang Rentang Kehidupan*. Bandung: Rizqi Press.
- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), hlm. 19-29.
- Sunanto, J. dkk. (2005). *Pengantar Penelitian Dengan Subjek Tunggal*. Tsukuba: Center for Research on International Cooperation in Educational Development (CRICED)
- Super, D. E. (1980). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Harper & Bros.
- Taber, B. J. (2013). *Psychology of Career Counseling The Career Construction Interview and Its Use in Career Counseling*. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Taber, B. J. & Briddick, W. C. (2011). Adlerian-based career counseling in an age of protean careers. *Journal of Individual Psychology*, 67 (2), hlm. 107-121.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), hlm. 1011–1017.

- Trilling, B. & Fadel, C. (2009). *21 Century Skills: Learning for Life In Our Time*. San Francisco: Wiley & Sons, Inc.
- Taber, B. J., dkk. (2011). Career style interview: a contextualized approach to career counseling. *The Career Development Quarterly*, 59, hlm. 274
- UNESCO. (2016). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for Implementation of Sustainable Development Goal 4, Ensure Inclusive and Equitable Quality Education and Promote Lifelong Learning Opportunities for all*.
- Uy, M. A, dkk. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes : the mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of vocational behavior*, 86, hlm. 115–123.
- Verbruggen, M. & Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling?. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (2), hlm. 318-327.
- Volmer, J. & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. 43, 207-218.
- Waters, L. dkk. (2015). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: a longitudinal perspective. *Journal Vocational Behaviour*. 84 , hlm. 405–419.
- Wiernik, B. M. & Ostal, J. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 66 (3), hlm. 280- 307.