

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karier merupakan salah satu bagian penting dalam setiap perkembangan kehidupan individu. Perkembangan karier dilihat sebagai proses yang mencakup sebagian besar rentang kehidupan individu dari mulai masa kanak-kanak (termasuk pendidikan informal dan formal yang memunculkan bakat, minat, nilai, dan pengetahuan tentang dunia kerja) sampai dengan dewasa melalui perkembangan perilaku karier seseorang (memasuki dan menyesuaikan dengan dunia kerja) (Brown & Lent, 2012). Sejalan dengan hal tersebut, Suherman (2013) mengemukakan perkembangan dan kematangan karier berlangsung dari masa kanak-kanak sampai dewasa.

Teori perkembangan karier biasanya berfokus pada masa remaja dan dewasa awal karena dorongan sosial dan penekanan historis mengenai karier terpusat pada seleksi awal dan impelentasi pemilihan kariernya (Osipow, 1983). Dillard (1985) berpendapat pada umumnya masa dewasa adalah bagian terpanjang dari kehidupan seseorang dimana pada masa ini individu menentukan tindakan karier yang perlu diambil agar mempunyai kehidupan yang memuaskan di kemudian hari. Havighurst (1972) mendeskripsikan salah satu tugas perkembangan dewasa awal (*young adulthood*) adalah membangun karier yang merujuk pada kegiatan memutuskan arah karier dan menjalani karier tersebut.

Perubahan teknologi yang cepat pada masa sekarang, memaksa individu untuk beradaptasi dengan cepat pula ke cara-cara yang baru di bidang komunikasi, belajar, bekerja, dan hidup bernegara (Trilling & Fadel, 2009). Perubahan tersebut dikenal dengan nama revolusi. Kata "revolusi" menunjukkan perubahan yang tiba-tiba dan radikal (Schwab, 2016). Revolusi telah terjadi sepanjang sejarah ketika teknologi dan cara baru untuk memandang dunia memicu perubahan besar dalam sistem ekonomi dan struktur sosial (Schwab, 2016).

Saat ini Indonesia sudah memasuki era revolusi industri 4.0. Pada tahun 2016, pendiri dan ketua eksekutif *World Economic Forum* Klaus Schwab mengemukakan istilah "*Fourth Industrial Revolution*" atau yang disebut Revolusi

Industri 4.0 dan berpendapat bahwa revolusi tersebut “mengaburkan batas antara fisik, digital dan biologis”, “*cyber-physical systems*”, genetika, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), *cloud computing*, *nanotechnology*, *biotechnology*, dan *3D printing* (Davis, 2016; Herbert, 2020; Hirschi, 2017).

Revolusi industri 4.0 adalah serangkaian transformasi yang sedang berlangsung maupun yang akan datang dalam sistem di sekitar manusia yang sebagian besar diterima tanpa sadar setiap harinya (Schwab, 2018). Revolusi industri 4.0 tidak hanya mengubah apa yang individu lakukan tetapi juga mengubah diri individu. Dampak yang akan ditimbulkannya pada manusia sebagai individu bermacam-macam, seperti memengaruhi identitas, privasi, rasa kepemilikan, pola konsumsi, waktu yang dicurahkan untuk bekerja dan bersantai, cara individu mengembangkan kariernya, dan mengembangkan keterampilan lain (Schwab, 2016). Individu berganti pekerjaan dan karier dengan frekuensi yang lebih sering dan beberapa jenis pekerjaan baru muncul dari akibat inovasi di berbagai bidang (Trilling & Fadel, 2009).

Pada saat ini terdapat beberapa tantangan yang dihadapi Indonesia akibat dari berlangsungnya revolusi industri 4.0 terutama di bidang karier. Ketua Perkumpulan *Assessment Center Indonesia* (PASSTI) Teuku Zilmahram mengemukakan perubahan dunia kerja sekarang ini memiliki karakteristik *volatility*, *uncertainty*, *complexity* dan *ambiguity* (VUCA) (Kania, 2019). *Volatility* didefinisikan sebagai perubahan yang cepat, *uncertainty* merupakan kesulitan bagi individu untuk memprediksi kejadian atau peristiwa yang akan terjadi di masa depan, *complexity* diartikan sebagai penggabungan antara isu dan masalah yang terjadi di organisasi yang semakin beraneka ragam, dan *ambiguity* didefinisikan sebagai kaburnya antara realitas dan makna-makna bauran dari kondisi yang ada (Kania, 2019).

Sementara itu, Irjen Kementerian Perdagangan Srie Agustina menambahkan bahwa di era VUCA kondisi para pekerja akan menghadapi hal-hal seperti ketidakpastian dan ketidakjelasan sehingga pekerja diharapkan bekerja lebih cepat, tepat dan cerdas agar tidak tertinggal (Kania, 2019). Sejalan dengan hal tersebut Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Kemenaker), Khairul Anwar mengatakan tantangan revolusi industri 4.0 antara lain terkait dengan perubahan

keterampilan, perubahan jenis pekerjaan, dan perubahan pola hidup masyarakat (Deny, 2019).

Pada tahun 2015, negara anggota ASEAN telah menyetujui Cetak Biru Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2025 yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ASEAN yaitu membuat ekonomi ASEAN semakin terintegrasi dan kohesif; berdaya saing dan dinamis; peningkatan konektivitas dan kerja sama sektoral; tangguh, inklusif, berorientasi serta berpusat pada masyarakat; serta ASEAN yang global (Kementerian Luar Negeri RI, 2015). Dengan diberlakukannya MEA, tantangan bagi Indonesia salah satunya terdapat di bidang ketenagakerjaan karena dari sisi pendidikan dan produktivitas Indonesia masih belum bisa bersaing dengan tenaga kerja dari Malaysia, Singapura, dan Thailand yang diperkirakan setengah dari tenaga kerja sangat terampil dari negara-negara ASEAN akan bekerja di Indonesia (Nizar, 2018, hlm. 61).

Untuk menjawab tantangan karier tersebut, Indonesia harus menguatkan sumber daya manusia agar unggul di dunia kerja. Sumber daya manusia yang ada harus siap mengubah metode kerja yang berbeda dari zaman dulu dan perilaku sumber daya manusia yang berkualitas harus disiapkan sedini mungkin (Kania, 2019). Menurut Asisten Departemen Humas Kemensetneg penguatan sumber daya menuju manusia unggul memiliki korelasi yang erat dengan produktivitas kerja dalam memenangkan persaingan ditengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi, politik, dan budaya (Sugiarto, 2019)

Pembangunan sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi Indonesia karena apabila mencermati data yang dikeluarkan Bank Dunia pada tahun 2018, kualitas SDM Indonesia berada pada peringkat ke 87 dari 157 negara. Sementara itu di tahun yang sama, *Business World* memaparkan bahwa peringkat daya saing SDM Indonesia berada pada rangking ke-45 dari 63 negara. Peringkat tersebut masih kalah dari dua negara tetangga yaitu Singapura dan Malaysia yang masing-masing berada di peringkat 13 dan 22 (Sugiarto, 2019).

Oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia untuk menjawab tantangan revolusi industri 4.0 dinilai tepat mengingat Indonesia saat ini berada pada periode Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang menuntut sumber daya

manusia yang terampil dan unggul agar memiliki daya saing yang tinggi sehingga memiliki kontribusi dalam pembangunan bangsa (Sugiarto, 2019).

Kemudian salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi tantangan karier dan peningkatan sumber daya manusia adalah mengembangkan sektor pendidikan menjadi lebih baik. Pada tahun 2015 UNESCO bersama UNICEF, Bank Dunia, UNFPA, UNDP, UN Women, UNHCR menyelenggarakan Forum Pendidikan Dunia 2015 di Incheon dan dihasilkan Deklarasi Incheon bagi pendidikan 2030 yang bertujuan untuk membentuk tujuan pembangunan berkelanjutan di bidang pendidikan (UNESCO, 2016). Pendidikan yang disimbolkan dengan SDG 4, merupakan salah satu agenda 2030 tentang 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SGD) (UNESCO, 2016, hlm. 8).

Salah satu cara mencapai SGD 4 tentang pendidikan, diperlukan usaha secara rasional, regional, dan global untuk mengembangkan pembelajaran seumur hidup (*lifelong learning*) (UNESCO, 2016, hlm. 33). Semua kelompok umur termasuk orang dewasa memiliki kesempatan untuk belajar dan melanjutkan pembelajaran (UNESCO, 2016, hlm. 33). *Lifelong learning for all* diterapkan di semua lingkungan dan disemua tingkat pendidikan dalam sistem pendidikan melalui strategi, kebijakan lembaga, program sumber daya yang memadai, dan kemitraan yang kuat (UNESCO, 2016, hlm. 33). Pembelajaran seumur hidup juga mencakup pemerataan dan peningkatan akses ke pendidikan dan pelatihan teknik kejuruan yang berkualitas, pendidikan dan penelitian di perguruan tinggi, dan penjaminan mutu yang relevan (UNESCO, 2016, hlm. 33).

Pendidikan di tingkat tinggi Indonesia adalah perguruan tinggi yang peserta didiknya disebut sebagai mahasiswa. Apabila berbicara tentang mahasiswa, tidak dapat terlepas dari harapan besar sebagai orang yang akan membawa perubahan pada masa yang akan datang (Setiawan, 2016). Mahasiswa merupakan calon intelektual atau cendekiawan muda pada suatu lapisan masyarakat yang sering mendapatkan berbagai predikat (Setiawan, 2016). Mahasiswa merupakan status yang disandang oleh seseorang karena hubungannya dengan perguruan tinggi yang diharapkan menjadi calon-calon intelektual karena selain sebagai pelajar mahasiswa memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat (Setiawan, 2016). Selain itu, institusi akademik termasuk perguruan tinggi sering

dianggap sebagai salah satu tempat terpenting untuk mendapatkan ide-ide yang berpikiran maju (Schwab, 2016, hlm. 31).

Saat ini jumlah siswa yang melanjutkan pendidikan tinggi semakin meningkat, sains dan teknologi semakin maju setiap hari serta kondisi kehidupan berubah (Doygun & Gulec, 2012, 1116). Jumlah mahasiswa Indonesia di bawah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Ristekdikti) pada tahun 2018 merupakan yang tertinggi sejak tahun 1997 (Jayani, 2019). Badan Pusat Statistik (BPS) 2019 mencatat total jumlah mahasiswa Indonesia yang masuk pada 2018 sebanyak 7 juta jiwa tumbuh 1,4% dari tahun sebelumnya yang sebesar 6,9 juta jiwa (Jayani, 2019). Angka 7 juta tersebut terdiri atas 4,5 juta jiwa mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dan 2,5 juta jiwa mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri (PTN) (Jayani, 2019).

Mahasiswa strata 1 di Indonesia pada umumnya berada pada rentang usia 18-25 tahun (Hulukari & Djibran, 2018, hlm. 74). Pada usia tersebut, transisi dari masa remaja ke masa dewasa disebut sebagai *emerging adulthood* (Arnett, dalam Santrock, 2011, hlm 416). Eksperimen dan eksplorasi menjadi ciri pada tahapan *emerging adulthood*. Pada titik ini dalam perkembangannya, banyak individu yang masih mengeksplorasi jalur karier yang ingin mereka ikuti, seperti apa identitas yang mereka inginkan, dan gaya hidup mana yang ingin mereka adopsi (Santrock, 2011, hlm 416).

Berbagai perubahan dan kebutuhan spesialisasi profesional di tempat kerja menyebabkan pemilihan karier bukan hal yang mudah. Pada tahapan *emerging adulthood* keputusan memilih karier dipengaruhi faktor intrinsik maupun ekstrinsik (Hewitt, 2010). Penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik menjadi yang utama bertanggung jawab dalam memengaruhi keputusan pilihan karier yaitu kepribadian individu, minat, konsep diri, sikap dan identitas budaya (Nyamwange, 2016). Di sisi lain, faktor ekstrinsik berupa kontak sosial, panutan; ketersediaan sumber daya seperti informasi dan keuangan, globalisasi, latar belakang etnis, tingkat pencapaian pendidikan, pilihan mata pelajaran dan perbedaan karakteristik pekerjaan (Kerka, 2000; Bandura, dkk., 2001; McQuaid & Bond, 2003).

Hewitt (2010) mencatat bahwa kebanyakan orang sangat dipengaruhi oleh profesi yang disukai orang tua mereka; atau yang telah dicapai oleh prestasi

pendidikannya. Namun, terdapat individu memilih untuk mengikuti karier terlepas dari prospek manfaat; alasannya bahwa karier adalah elemen penting dalam menentukan rutinitas sehari-hari individu, kegiatan kehidupan, standar hidup; dan aspek spiritual dan sosial kehidupan.

Fenomena-fenomena tantangan karier di abad ke-21 dan tantangan mahasiswa menjalankan perkembangan karier di era revolusi industri 4.0 menjadikan acuan bahwa penting individu mempunyai keterampilan untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Terdapat sepuluh keterampilan yang harus dimiliki individu pada abad ke-21, dikelompokkan ke dalam empat bagian yaitu cara berfikir (*ways of thinking*), cara kerja (*ways of working*), alat untuk bekerja (*tools or working*), dan hidup di dunia dengan damai dan harmonis (*living in the world*) (Griffin dkk., 2012). Kesepuluh keterampilan tersebut yaitu (1) kreativitas dan inovasi (*crativity and innovation*), (2) berpikir kritis, penyelesaian masalah, dan menentukan keputusan (*decision making*), (3) belajar untuk belajar dan metakognisi (*learning to learn and metacognition*), (4) komunikasi (*communication*), (5) kolaborasi dan kerjasama tim (*collaboration and teamwork*), (6) literasi informasi (*information literacy*), (7) literasi ICT (*ICT literacy*), (8) kewarganegaraan lokal dan global (*citizenship local and global*), (9) kehidupan dan karier (*life and career*), dan (10) tanggung jawan pribadi dan sosial termasuk kesadaran budaya dan kompetensi (*personal and social responsibility, including cultural awareness and competence*) (Griffin dkk., 2012).

Cara berfikir (*ways of thinking*) yaitu belajar untuk belajar (*learning to learn*) menjadikan individu memiliki pengetahuan tentang peluang pendidikan dan pelatihan yang tersedia dan bagaimana keputusan yang berbeda selama pendidikan dan pelatihan mengarah pada karier yang berbeda, yang kemudian akan menghasilkan *skill* manajemen belajar dan karier yang efektif, sehingga sikap yang dihasilkan berupa konsep diri yang mendukung kemauan untuk berubah dan mengembangkan kompetensi serta motivasi dan kepercayaan diri pada kemampuan seseorang untuk berhasil (Binkley dkk., 2012). Selain itu, hidup di dunia dengan damai dan harmonis (*living in the world*) pada aspek kehidupan dan karier (*life and career*) individu di abad ke-21 yaitu mampu beradaptasi dalam perubahan dan belajar secara mandiri (*be self-directed learners*) (Binkley dkk., 2012). Oleh karena

itu, mahasiswa diharapkan memiliki pengetahuan bahwa pada abad ke-21 adalah periode perubahan dalam prioritas pekerjaan, kesempatan, dan harapan sehingga dapat mengidentifikasi serta merencanakan pengembangan pribadi dan profesional setiap waktu sebagai respons terhadap perubahan dan peluang (Binkley dkk., 2012). Berdasarkan hal tersebut penting bagi mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi dalam perubahan, keputusan karier yang bermakna, dan menjadi pelajar yang *self-directed*.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Mampu beradaptasi dalam perubahan, menjalani keputusan karier yang bermakna, dan menjadi individu yang *self-directed* merupakan individu yang melakukan karier protean dalam hidupnya. Pada abad ke-21 terdapat kontrak karier baru yang menjadi bagian dari kehidupan kerja sehari-hari yang dinamakan karier protean (Hall, 1996). Karier protean adalah karier yang dikendalikan oleh individu bukan organisasi, dan dapat dibarukan kembali oleh individu setiap saat mengikuti perubahan perkembangan individu dan lingkungan (Hall, 1996).

Tujuan akhir dari karier protean adalah kesuksesan psikologis, perasaan bangga dan prestasi secara pribadi yang datang dari pencapaian tujuan terpenting seseorang dalam kehidupan, menjadi seseorang yang sukses berdasarkan prestasi yang didapatkannya, kebahagiaan keluarga, kedamaian batin, atau hal lain semacam itu (Hall, 1996). Tentunya hal tersebut berlawanan dengan kontak karier lama yaitu kesuksesan ditentukan oleh tingginya jabatan dan menghasilkan banyak uang (Hall, 1996). Karier abad ke-21 tidak diukur oleh usia kronologis dan tahapan kehidupan, tetapi oleh pembelajaran terus-menerus dan perubahan identitas (Hall, 1996). Tidak seperti yang dikemukakan oleh Levinson dan Super mengenai tahap perkembangan karier yang ditentukan oleh usia, karier protean merupakan serangkaian tahap pembelajaran individu secara singkat karena dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan perkembangan zaman hal tersebut disebut dengan usia karier (*career age*) (Hall, 1996).

Melaksanakan karier protean membutuhkan kesadaran diri dan tanggung jawab pribadi yang tinggi sehingga diperlukan proses perkembangan atau pembelajaran untuk beradaptasi (Hall, 1996). Seorang Psikolog Robert Kegan dalam penelitiannya menemukan bahwa kurang dari setengah orang dewasa merasa

nyaman berproses secara mandiri dalam lingkungan yang kompleks (Hall, 1996). Untuk mewujudkan potensi karier baru atau karier protean, individu harus mengembangkan kompetensi baru yang terkait dengan manajemen diri dan karier karena karier protean merupakan proses pembelajaran yang berkelanjutan (Hall, 1996). Individu harus belajar bagaimana mengembangkan pengetahuan diri dan kemampuan beradaptasi (Hall, 1996).

Karier protean dicirikan oleh perbuatan yang mengarah pada *self-directed* dan fokus pada nilai-nilai intrinsik dalam mengejar kesuksesan psikologis (Hall, 2017). Hal tersebut merupakan orientasi karier seseorang di mana orang tersebut ingin mandiri dalam pilihan kariernya dan dibimbing oleh nilai-nilai intrinsik (Hall, 2002; 2017). Briscoe dkk. (2006) mengemukakan karier protean dibangun atas dua dimensi yaitu *self-directed* dan *value-driven*. *Self-directed* adalah manajemen karier secara personal dimana individu mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dalam hal tuntutan kinerja dan belajar (Briscoe dkk., 2006). *Value-driven* adalah merasa bahwa nilai-nilai internal pribadi memberikan panduan dan keberhasilan untuk karier individu (Briscoe dkk., 2006).

Mempunyai pengarahan diri (*self-directed*) dan nilai instrinsik (*value-driven*) seharusnya bukan menjadi sesuatu yang sulit di lingkungan kerja saat ini yang ditandai dengan *volatility*, *uncertainty*, *complexity* dan *ambiguity* (VUCA) (Bannet & Lemoine, 2014). Fenomena permasalahan karier pada mahasiswa yang terkait dengan karier protean seperti halnya memilih jurusan kuliah berdasarkan arahan dari orang lain bukan berdasarkan keinginan dan kemampuan diri. Berdasarkan data penelitian Indonesia Career Center Network pada 2017, sebanyak 87% mahasiswa akui salah masuk jurusan kuliah atau tidak sesuai minat yang faktor penyebabnya seperti faktor eksternal yaitu lingkungan dan orang tua (Ramadhan, 2020). Orang tua kerap memaksakan kehendak anaknya masuk di jurusan tertentu yang tidak sesuai dengan minat dan bakat anak sehingga membuat anak terjebak dalam kondisi salah jurusan (Ramadhan, 2020). Berdasarkan hal tersebut terdapat sesuatu yang salah dalam menjalankan kariernya sebagai individu yaitu tidak memiliki *self-directed*.

Di Universitas Pendidikan Indonesia menunjukkan masih terdapat mahasiswa yang memilih untuk pindah jurusan dikarenakan belum mempunyai

keputusan karier yang teguh dalam hidupnya. Berdasarkan data laporan dari Badan Bimbingan Konseling dan Pengembangan Karier (Badan BKPK), selama bulan September sampai dengan Desember 2019 terdapat 16 mahasiswa yang mengajukan untuk pindah jurusan. Selain itu, studi lapangan mengenai karier protean mahasiswa Universitas Pendidikan Indoensia didapatkan dari kegiatan intership yang dilaksanakan di Badan Bimbingan Konseling dan Pengembangan Karier (Badan BKPK) yaitu ketika melaksanakan sesi konsultasi dan konseling bagi mahasiswa. Berdasarkan studi lapangan, didapatkan bahwa terdapat mahasiswa yang masih ragu dengan jurusan yang dipilihnya, mata kuliah yang dipelajari belum mencakup *skill* yang dibutuhkan untuk bekerja, tidak siap memasuki dunia kerja, dan masih belum menentukan jalan karier yang dilalui setelah lulus kuliah. Studi pendahuluan yang dilakukan pada mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia menunjukkan gambaran orientasi karier protean secara umum mempunyai *mean measure* sebesar 0,85 skor bergerak dari kategori rendah sampai dengan kategori tinggi dengan skor minimum sebesar -0.23 dan skor maksimum sebesar 1.89. Sebaran tingkat orientasi karier protean mahasiswa Universitas Indonesia berada pada kategori tinggi sebesar 18,75%, kategori sedang sebesar 65,625%, dan kategori rendah sebesar 15,625%. Berdasarkan data tingkat orientasi karier tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan orientasi karier protean mahasiswa yang memiliki tingkat karier protean yang sedang dan rendah.

Upaya meningkatkan karier protean mahasiswa salah satunya adalah memberikan suatu layanan kepada mahasiswa yaitu layanan konseling. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan kegiatan layanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi lebih banyak di bidang pemberian bantuan *individual student career planning* dan penyelenggaraan *responsive service* (Depdiknas, 2008, hlm. 290). *American Counseling Association* (ACA) pada tahun 2010 mendefinisikan konseling sebagai hubungan profesional yang memberdayakan beragam individu, keluarga, dan kelompok untuk mencapai kesehatan mental, pendidikan, dan tujuan karier. Lebih lanjut, konseling merupakan suatu profesi profesional yang memberikan upaya bantuan konselor kepada konseli dengan perorangan, kelompok, keluarga, atau sistem yang mengalami situasi dan masalah jangka panjang yang berfokus pada perkembangan, pencegahan, dan pengobatan agar

konseli dapat menjalani transisi tahap kehidupan yang sehat dan kehidupan yang produktif (Gladding, 2015, hlm. 4). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Suherman (2013, hlm. 27) mendefinisikan konseling merupakan salah satu hubungan yang bersifat membantu agar konseli dapat tumbuh ke arah yang dipilihnya juga agar dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya yang diwujudkan dalam bentuk hubungan yang bersifat interpersonal yang terjadi dalam bentuk wawancara yang melibatkan semua unsur kepribadian dari konselor dan konseli meliputi pikiran, perasaan, pengalaman, nilai-nilai, kebutuhan, dan harapan.

Kontrak karier baru yang dinamakan karier protean melibatkan “jalur yang sesuai dengan kata hati” (*path with a heart*) yaitu karier yang dikendalikan oleh individu, bisa sering berubah bentuk, dan berubah arah (Hall, 2002, hlm. 49). Konsep karier protean mempunyai arti bahwa individu tersebut harus memperhatikan pilihan-pilihan dan kebutuhannya secara terus-menerus serta meninjau kembali pilihan yang sudah dibuat (Hall, 2002, hlm. 51). Hal terbaik dari individu yang menjalani karier protean adalah karier tersebut memberi seseorang makna dan tujuan hidup (Hall, 2002, hlm. 52). Agar individu memiliki makna yang mendalam terhadap kariernya, maka proses ketika individu membuat pilihan mengenai karier adalah hal yang penting (Hall, 2002, hlm. 53). Cara mengetahui seseorang telah mencapai ‘makna’ dalam kariernya adalah ketika individu mempunyai empat karakteristik umum yang menggambarkan kecocokan antara individu dan pekerjaannya yaitu minat (*interest*); identitas diri dan tahap kehidupan (*self identity and life stage*); kepribadian mencakup kebutuhan, orientasi personal, dan nilai (*personality e.g., needs, personal orientation, and values*); dan latar belakang sosial (*social background*) (Hall, 2002, hlm. 53).

Hall dkk. (2017) mengemukakan bahwa penelitian mengenai karier protean berpusat pada korelasi individual dan hasil karier, walaupun bukti empiris mengenai pentingnya karier protean banyak diteliti namun intervensi mengenai karier protean sangat minim. Verbruggen & Sels (2008) melakukan penelitian bahwa konseling karier dapat meningkatkan *self-directed* individu.

Beberapa bentuk konseling karier yang diaplikasikan untuk meningkatkan karier protean adalah *job crafting* (Sei & Dar, 2019; Yoon, Kim & Eom, 2019), konseling karier menggunakan teknik *Career-Style Interview* (CSI) (Taber &

Briddick, 2011; Taber dkk. 2011) dan *Career Construction Interview* (CCI) (Taber, 2013), dan konseling karier menggunakan pendekatan teknik *Motivational Interviewing* (MI) (Stoltz & Young, 2012). Taber & Briddick (2011) mengemukakan konseling karier berdasarkan pendekatan konseling Adlerian cocok digunakan dalam era karier protean. Konseling karier berdasarkan pendekatan konseling Adlerian menggunakan teknik *Career Style Interview* (CSI) dapat meningkatkan *self awareness* dan mengarahkan individu untuk mengelola kariernya pada situasi dunia kerja yang tidak dapat diprediksi dan sering berubah-ubah seperti saat ini (Taber & Briddick, 2011, hlm. 107).

Konseling karier berdasarkan pendekatan konseling Adlerian menggunakan teknik *Career Style Interview* (CSI) dikembangkan dan disusun oleh Savickas (2019, hlm. 201-224) yang terdiri dari tiga bagian yaitu wawancara *career-style*, asesmen *career-style* dan konseling *career-style*. Selanjutnya, konseling karier berdasarkan pendekatan Adlerian ini disebut sebagai konseling *career-style*. Psikologi Individu (IP) Adler pada konseling karier berdasarkan tujuan hidup dan *career-style* sehingga dapat membantu konseli membentuk identitas vokasi, pengetahuan diri untuk membuat pilihan pekerjaan, dan konsep diri yang selaras dengan konsep dunia kerja (Savickas dalam Sweeney, 2019, hlm. 203).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Taber & Briddick (2011) menunjukkan bahwa konseling *career style* merupakan konseling karier yang efektif digunakan pada era karier protean saat ini. Pada saat ini dunia kerja menjadi tidak dapat diprediksi sehingga individu membutuhkan bimbingan untuk menemukan pengendalian diri supaya dapat mengelola kariernya sendiri. Pada iklim dunia kerja saat ini, perlunya individu dapat mengidentifikasi satu kegemaran atau minat untuk kepentingan perkembangan karier dan mempertahankan kemampuan kerja yang dimiliki. Selanjutnya, *Career Style Interview* (CSI) yang digunakan dalam tahapan konseling *career-style* dapat membantu konselor atau praktisi menumbuhkan sikap karier protean pada diri sendiri juga membantu konseli mengenali kapasitasnya dalam mewujudkan minat dirinya sendiri.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian di atas, diperoleh sebuah pertanyaan umum sebagai arahan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Bagaimana konseling *career-style* mampu

meningkatkan karier protean mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia?”. Dari rumusan masalah tersebut dapat diuraikan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

Rumusan umum tersebut dirinci ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut.

- 1.2.1 Seperti apa gambaran karier protean mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia?
- 1.2.2 Bagaimana rancangan program konseling *career-style* untuk meningkatkan karier protean Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia?
- 1.2.3. Apakah konseling *career-style* efektif untuk meningkatkan karier protean mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian bertujuan untuk menguji efektivitas konseling *career-style* untuk meningkatkan karier protean mahasiswa di Universitas Pendidikan Indonesia. Tujuan khusus penelitian adalah untuk:

- 1.2.3 Mendeskripsikan karier protean mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia.
- 1.2.4 Merumuskan program konseling *career-style* yang efektif untuk meningkatkan karier protean mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia.
- 1.2.5 Menganalisis efektivitas konseling *career-style* dalam meningkatkan karier protean mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan serta referensi khususnya mengenai gambaran karier protean dan konseling *career-style* untuk meningkatkan karier protean mahasiswa.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian dapat dijadikan panduan konselor di Unit Pelaksana Teknis Bimbingan Konseling dan Pengembangan Karier (UPT BKPK) Universitas Pendidikan Indonesia untuk melaksanakan konseling *career-style* dalam meningkatkan karier protean mahasiswa.

- 2) Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam penelitian selanjutnya untuk secara lebih luas atau spesifik dari segi variabel maupun segi subjek yang ingin diteliti terkait dengan karier protean dan konseling *career-style*.

1.5 Struktur Organisasi Tesis

Bab I tesis yaitu pendahuluan yang menjadi bab perkenalan terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi tesis.

Bab II tesis yaitu kajian pustaka merupakan bagian yang memiliki peran penting karena memberikan isi dan konteks yang jelas terhadap topik dan permasalahan yang dibahas dalam penelitian. Kajian pustaka ada prinsipnya berisi konsep-konsep, teori-teori dalam bidang yang dikaji. Bidang yang dikaji dalam kajian pustaka tesis ini adalah tentang karier protean, konseling *career-style* dan, bimbingan dan konseling. Selain teori-teori, dalam kajian pustaka juga terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang dikaji yaitu penelitian terdahulu mengenai karier protean dan konseling *career-style*.

Bab III tesis yaitu metode penelitian merupakan bagian yang bersifat prosedural karena penulis mengarahkan pembaca untuk mengetahui alur penelitian dari mulai pendekatan penelitian yang diterapkan, instrumen yang digunakan, tahapan pengumpulan data yang dilaksanakan, hingga langkah-langkah analisis data yang dilakukan. Kecenderungan alur pemaparan metode penelitian tesis yang menggunakan pendekatan kualitatif adalah terdiri dari desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data, analisis data.

Bab IV tesis yaitu temuan dan pembahasan. Pada bagian ini menyampaikan dua hal utama yakni temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab dan menjelaskan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, hipotesis, yang telah dirumuskan sebelumnya.

Bab V tesis yaitu simpulan, implikasi, dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan terhadap hasil temuan penelitian serta menunjukkan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian.