

**PERENCANAAN INDIVIDUAL UNTUK MENINGKATKAN ADAPTABILITAS KARIR PADA SISWA
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA**

Nisrina Hasna Safira¹, Caraka Putra Bhakti²

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

E-mail:

nisrina1900001058@webmail.uad.ac.id

caraka.pb@bk.uad.ac.id

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji paradigma layanan perencanaan individual dalam bimbingan karir yang ditujukan untuk meningkatkan adaptabilitas karir. Metode yang digunakan adalah metode penelitian studi literatur. Teori, data, fakta, dan permasalahan yang ada dikumpulkan dari berbagai sumber kepustakaan seperti buku, artikel, karya ilmiah, ataupun publikasi-publikasi yang relevan untuk kemudian dikritisi dan dianalisis. Topik utama pembahasannya adalah perencanaan individual untuk menunjang peningkatan adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir disebut juga sebagai kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang berkaitan dengan karirnya. Adanya kemampuan adaptabilitas karir yang dikuasai, akan membantu siswa dalam proses pengembangan diri di dunia kerja. Adapun indikator adaptabilitas karir terdiri atas *concern* (kekhawatiran), *control* (kontrol), *curiosity* (keingintahuan), dan *confidence* (kepercayaan diri). Hasilnya, penerapan layanan perencanaan individual dapat dipertimbangkan sebagai layanan untuk menyampaikan informasi seputar karir. Disamping itu, pelaksanaan program layanan perencanaan individual sebagai bagian dari layanan bimbingan karir efektif untuk meningkatkan pemahaman tentang penjurusan. Lebih jauh lagi, perencanaan karir dapat membantu siswa mengembangkan potensi dan menentukan pilihan karir.

Kata Kunci: perencanaan individual, adaptabilitas karir, siswa

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin canggih dan modern. Berangkat dari penggunaan tenaga otot menjadi penggunaan mesin dan komputer dalam kegiatan produksi, yang dikenal sebagai revolusi industri 4.0. Era ini menjadi era dimana komputerisasi dan otomatisasi semakin maju, internet dan *big data* menjadi bagian penting dalam industri, pertukaran data berlalu dengan sangat cepat, dan industri menjadi semakin sulit diprediksi. Disamping itu, penggunaan teknologi digital menjadi tren yang terus digaungkan dan menjadi pilihan alternatif, itu memberikan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan tanpa harus menggunakan begitu banyak tenaga otot. Bahkan, Lund dkk. (2021) dalam laporannya oleh *McKinsey Global Institute* menyebutkan bahwa terdapat tiga tren yang akan bertahan hingga beberapa tahun kedepan, yaitu: *remote work*, *digitalization*, dan *automation*.

Ketiga tren tersebut tentunya menyebabkan persaingan menjadi begitu ketat, sementara kebutuhan dunia kerja menjadi semakin kompleks ditengah ambiguitas industri. Para pelaku usaha didorong untuk meningkatkan fleksibilitasnya agar dapat terus bertahan ditengah hantaman arus digitalisasi dan otomatisasi industri. Tentu itu hanya dapat dilakukan jika perilaku adaptif dapat terbentuk pada diri tenaga kerjanya, yang mana kemampuan beradaptasi menjadi kemampuan yang sangat penting untuk dimiliki. Mengacu pada *International Labour Organization* (2020), yang menyebutkan bahwa fleksibilitas dalam situasi darurat dan kemampuan mengakomodasi berbagai macam situasi menjadi standar ketenagakerjaan internasional.

Demikian itu, dunia kerja menggiring terbentuknya adaptasi karir yang harus dimiliki oleh para tenaga kerja. Savickas (2002) mendefinisikan adaptasi karir sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan kemampuan individu untuk mengatasi tugas pengembangan karir, transisi kerja, dan trauma pribadi yang berkaitan dengan peran pekerjaan, serta berperan penting untuk mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi guna mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Didukung oleh Nugraheni dkk., (2017) yang menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi karir adalah kesiapan untuk menghadapi berbagai tugas, mempersiapkan dan memiliki peran pekerjaan serta menyesuaikan diri dengan kondisi dan perubahan pekerjaan yang tidak terduga. Artinya, individu dengan kemampuan beradaptasi yang tinggi mampu mengatasi tugas perlembangan karirnya, transisi dari pendidikan menuju dunia kerja, dan mampu mengatasi masalah pekerjaannya.

Berbagai permasalahan pekerjaan yang ada, berakar dari kualitas Sumber Daya Manusia. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia membutuhkan peranan pendidikan didalamnya. Pendidikan menyediakan sarana yang menunjang pengetahuan dan pemahaman siswa tentang dunia kerja dan keterampilan apa yang dibutuhkan. Namun, disamping itu, pendidikan juga berperan dalam mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan. Pada dasarnya, pendidikan ada untuk meningkatkan daya pikir dan pengetahuan yang selaras dengan perkembangan zaman, termasuk dunia kerja. Artinya, melalui pendidikan Sumber Daya Manusia yang unggul dapat dibentuk.

Pendidikan berperan penting dalam pembentukan perilaku adaptif yang menunjang kematangan karir siswa. Sebagaimana yang disebutkan oleh Lamb dkk. (2015) bahwa keterampilan dapat ditempa, dibentuk dan dikembangkan oleh sekolah. Oleh karena itu, akan sangat bermanfaat bagi siswa untuk dapat memahami dirinya dan mengembangkan kemampuan adaptasi sejak berada dibangku Sekolah Menengah Pertama (SMP), yang mana pada tingkat ini merupakan fase pencarian jati diri. Curry & Milsom (2017) menyebutkan bahwa remaja pada tingkatan SMP akan berusaha mengidentifikasi apa yang diinginkan dimasa depan baik itu secara umum (seperti keyakinan dan nilai-nilai) maupun keterkaitannya dengan peran pekerjaan masa depan. Pada dasarnya siswa SMP telah memiliki gambaran masa depan, tetapi tidak dalam skala yang lebih luas dan masih berbentuk abstrak.

Namun, keadaan lapangan tidak seperti yang dibayangkan, dimana kematangan karir siswa masih cenderung rendah. Purnamasari dkk. (2015) yang menemukan adanya tingkat kematangan karir yang rendah pada siswa kelas VII SMP Islam Sudirman Ambarawa. Disamping itu, terdapat beberapa siswa pada jenjang SMP yang tidak tertarik untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, karena faktor pola pikir yang dibangun. Faktor lain seperti rendahnya motivasi belajar dan motivasi berprestasi, penundaan tugas, dan perencanaan karir tidak matang.

Mirisnya kondisi tersebut, mempengaruhi kinerjanya di dunia kerja. Kesenjangan yang terjadi antara sekolah dan dunia kerja, menyebabkan berbagai permasalahan yang terus berkelanjutan. Mulai dari mutu lulusan hingga perkembangan karir yang stagnan. Jika sektor pendidikan masih tidak dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja, maka tenaga kerja lokal dapat tergeser dan tergantikan. Perlahan namun pasti, angka pengangguran akan semakin tinggi namun lapangan pekerjaan semakin sempit, dan persaingan semakin ketat.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian studi literatur, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Peneliti mengumpulkan materi serta data dan fakta dari berbagai sumber, untuk kemudian dikumpulkan dan dianalisis. Adapun sumber yang digunakan oleh peneliti yaitu buku, artikel jurnal, prosiding, laporan resmi dari lembaga, dan sumber resmi lainnya.

Studi literatur diartikan sebagai metode penelitian kualitatif yang menekankan proses penelitian pada pencarian data berdasarkan publikasi-publikasi resmi. Ramdhani dkk., (2014) menyebutkan bahwa studi literatur adalah bentuk kegiatan meninjau buku, artikel ilmiah, dan sumber-sumber lain yang sesuai dan permasalahan tertentu, teori, bidang penelitian, dengan cara menyampaikan deskripsi, rangkuman, serta evaluasi. Didukung oleh Sari & Asmendri (2020) menjelaskan bahwa studi literatur didefinisikan sebagai bentuk penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai informasi kepustakaan atau literatur dan data dari berbagai sumber kepustakaan seperti buku, penelitian, catatan, artikel, dan jurnal terkait. Secara singkat, studi literatur dimaknai sebagai metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengambil intisari penelitian sebelumnya, lalu menganalisisnya (Snyder, 2019).

Dikutip dari Mirshad (2014), bahwa studi literatur memuat empat kegiatan utama dalam proses penelitian, yaitu: 1) Mencatat seluruh hasil temuan tentang masalah penelitian dari sumber-sumber yang digunakan; 2) Memadukan seluruh hasil temuan baik itu teori ataupun temuan baru; 3) Menganalisis seluruh hasil temuan yang telah terkumpul, yang mana berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan pada tiap sumber, serta keterkaitan masing-masing tentang esensi pembahasan didalamnya; 4) mengkritisi dan memberikan ide kritis terkait pembahasan sebelumnya dengan menghadirkan temuan baru.

HASIL PENELITIAN

Perencanaan Individual

Perencanaan individual dimaksudkan sebagai bentuk bantuan untuk siswa dalam merumuskan kegiatan yang berkaitan dengan masa depan. Bentuk kegiatan tersebut adalah pencabangan dari pemahaman diri yang berkaitan dengan kelemahan dan kelebihan yang dimiliki, serta pemahaman dalam melihat peluang yang ada dilingkungan. Gybers & Henderson (Cobia & Henderson, 2003) menjelaskan bahwa melalui layanan ini, konselor dan pihak lainnya mendampingi siswa dalam mengembangkan perencanaan karir yang sesuai dengan pribadi atau sosial siswa itu sendiri.

Layanan perencanaan individual ditujukan untuk membantu siswa mengembangkan diri dan menyusun masa depan. Perencanaan individual meliputi pendidikan dan pekerjaan yang diinginkan dimasa depan. Didukung oleh pernyataan Siamah & Wiyono (2018) bahwa layanan peminatan dan perencanaan individual berfungsi untuk membantu siswa membuat perencanaan, memantau, dan merancang pengembangan pribadi, sosial, belajar, dan karir.

Schwelle-Giddis & Kobylarz (Cobia & Henderson, 2003) menjelaskan proses belajar mengenal tentang karir pada tiap tingkatan pendidikan.

- a. *Grades K-15*: Siswa mengembangkan kesadaran terhadap dirinya dan nilai dari suatu pekerjaan, juga dikenalkan pada karir dan teknologi.
- b. *Grade 6*: konselor, guru, dan orang tua membantu siswa mengukur bakat, kemampuan, dan minat siswa, kemudian menghubungkannya potensi tersebut terhadap karir siswa. disamping itu, siswa juga belajar tentang mengoperasikan teknologi untuk bekerja.
- c. *Grades 7-8*: Siswa difokuskan pada orientasi tujuan karir dan mengembangkan sebuah program 4 tahun belajar di sekolah menengah lanjutan yang mendukung tujuan siswa. Proses penilaian perencanaan dilakukan oleh siswa, orang tua, dan guru.
- d. *Grades 9-12*: Selama sekolah menengah lanjutan, kurikulum yang diterapkan disesuaikan antara konsep pendidikan dengan dunia kerja.

Layanan perencanaan individual difokuskan pada beberapa hal. Berikut ini adalah fokus pengembangan layanan perencanaan individual yang disebutkan oleh Fitriyani & Rosyidah (2018)

- a. Pemberian informasi program peminatan
- b. Melakukan pemetaan dan penetapan peminatan siswalayanan pilihan kelompok mapel: bidang, program, paket keahlian
- c. Layanan lintas minat
- d. Layanan pendalaman minat
- e. Layanan pindah minat
- f. Pendampingan dilakukan melalui bimbingan klasikal, bimbingan kelompok, konseling individual, konseling kelompok, dan konsultasi
- g. Pengembangan dan penyaluran
- h. Evaluasi dan tindak lanjut

Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas berasal dari kata dasar “*adaptasi*” yang dimaknai sebagai penyesuaian diri. Individu yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru sering disebut sebagai individu yang adaptif. Mengutip Rahayu (Carina & Supriyadi, 2016), yang menyebutkan bahwa perilaku adaptif adalah kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan standar dan nilai yang ada di lingkungannya. Dengan demikian, adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan baru, termasuk suasana, aturan, sosial, dan berbagai hal lainnya. Kemudian diperinci oleh Creed dkk. (2009) sebagai kesiapan calon tenaga kerja untuk mampu merencanakan, mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan.

Disamping itu, adaptabilitas karir merupakan salah bagian dari tugas perkembangan individu yang harus dipenuhi. Adaptabilitas karir sendiri termasuk tugas-tugas mempersiapkan dan secara aktif menghadapi tuntutan, transisi, dan gangguan baru (Savickas, 2002, 2005; Zacher, 2014). Namun, adaptabilitas karir ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang disebutkan oleh Cred (Sisca & Gunawan, 2016), diantaranya: Jenis kelamin, Usia, Kepribadian, Efikasi diri, Status sosial ekonomi, Keluarga. Kemampuan adaptabilitas karir memiliki beberapa indikator yang menjadi komponen penting didalamnya, yang terbagi menjadi empat. Savickas (2005) menyebutkan empat indikator adaptabilitas karir yaitu: *concern* (kekhawatiran), *control* (kontrol), *curiosity* (keingintahuan), dan *confidence* (kepercayaan diri). Keempat indikator tersebut tentunya memberikan pengaruh yang besar pada pembentukan kemampuan adaptabilitas karir individu.

a. *Concern* (kekhawatiran)

Kekhawatiran diartikan sebagai sejauh mana individu berorientasi pada masa depan dan mempersiapkan tugas perkembangan karir dan tantangan yang akan datang. Selain itu, termasuk juga kemampuan individu dalam memproyeksikan diri masa depannya dengan mempertimbangkan apa yang menjadi keinginannya. Pada saat yang sama, individu juga memiliki kepedulian terhadap masa depannya.

b. *Control (kontrol)*

Kontrol dapat didefinisikan sebagai bagaimana individu bertanggung jawab secara pribadi terkait mempengaruhi perkembangan dan lingkungan kerja dengan cara menunjukkan disiplin diri, usaha, dan kegigihan. Diperkuat oleh Savickas & Savickas (2017) yang menyebut pengendalian diri sebagai bentuk usaha seseorang untuk mencapai karir yang direncanakan dengan meningkatkan regulasi diri melalui pembuatan keputusan karir dan mengambil tanggung jawab atas masa depan. Indikator ini menjadi bagian dari kontrol diri terhadap berbagai situasi, seperti menangani kecemasan, rasa malu, takut, atau berbagai hal lainnya untuk menjaga ketenangan dalam diri.

c. *Curiosity (keingintahuan)*

Keingintahuan merupakan perilaku siswa untuk mencari sumber informasi terkait mengembangkan karir untuk meningkatkan peluang sosial, hal tersebut melibatkan siswa yang mengeksplorasi kemungkinan diri dan peluang di masa depan, dan berpikir tentang bagaimana mereka dapat mempengaruhi berbagai peran dan lingkungan kerja.

d. *Confidence (kepercayaan diri)*

Kepercayaan diri adalah gambaran keyakinan individu tentang kemampuannya dalam merealisasikan tujuan karir, berhasil menyelesaikan masalah dan mengatasi hambatan. Mengutip pernyataan Rikard (2014) bahwa kepercayaan diri adalah bentuk rasa percaya yang realistis atau yakin terhadap penilaian diri, kemampuan, dan kelebihan. Tingkat kepercayaan diri memiliki pengaruh langsung terhadap *self-esteem* atau harga diri individu, dan rendahnya kepercayaan diri diartikan sebagai rendahnya harga diri yang dimiliki oleh seorang individu.

Adaptabilitas karir juga menentukan kepuasan kerja individu. Kardafi & Rakhmawati (2017) menyebutkan bahwa adaptabilitas karir mempengaruhi kepuasan kerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja masih menjadi persoalan yang rumit. Blum (Ilyas, 2017) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individual yang meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan. Faktor sosial yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Faktor sosial dapat dipenuhi dengan memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik. Dengan kemampuan beradaptasi ini, seorang individu dapat berinteraksi sosial dengan rekan kerjanya. Interaksi sosial yang baik akan menumbuhkan keterikatan emosional.

PEMBAHASAN

Adaptabilitas karir secara garis besar merupakan salah satu bentuk keterampilan yang menunjang *soft skills*. Pembentukan adaptabilitas karir tentu membutuhkan tenaga profesional yang kompeten dibidangnya, terutama mempelajari perilaku manusia. Dengan demikian, Guru Bimbingan dan Konseling memiliki tugas yang penting untuk mengembangkan keterampilan ini. Seperti yang diketahui, bahwa bimbingan dan konseling berfungsi sebagai

layanan informasi, pemahaman, pencegahan, perbaikan (kuratif), penyaluran, dan adaptasi (Fiah, 2014). Didukung oleh pernyataan Nkechi dkk. (2016), bahwa program bimbingan dan konseling memiliki peranan untuk membantu memaksimalkan perkembangan dan menumbuhkan kesadaran diri terhadap potensinya yang berkaitan dengan manfaat individu dan sosial.

Disamping itu, layanan yang diberikan juga berkesinambungan untuk kelangsungan karir siswa dimasa depan, termasuk kesiapan kerja. Bentuk layanan yang dapat diberikan adalah layanan bimbingan karir, yaitu layanan yang ditujukan sebagai bantuan untuk siswa dalam mengenali potensi, mengembangkan dan memilih karir, serta membantu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan, termasuk adaptabilitas karir. Mengutip dari pernyataan Masdudi (2015), bahwa pemberian informasi tentang dunia kerja yang memadai, akan membantu siswa meningkatkan pemahamannya tentang dunia kerja, karir, dan lingkungannya.

Studi literatur terbaru bahkan menunjukkan bimbingan karir dapat digunakan sebagai layanan yang dapat membantu siswa untuk meningkatkan adaptabilitas karir. Abdillah (2014) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa bimbingan karir berdasarkan pendekatan naratif efektif untuk meningkatkan adaptabilitas karir. Didukung oleh penelitian Basyarah dkk. (2021) yang meneliti tentang penggunaan program layanan bimbingan karir untuk meningkatkan adaptabilitas karir terbukti efektif. Dengan demikian, bimbingan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa dimasa yang akan datang (Noviyanti & Setiyani, 2019).

Layanan bimbingan karir menyediakan layanan perencanaan individual. Layanan ini dimaksudkan untuk membantu siswa dalam menyusun rancangan kegiatan yang menunjang karir masa depannya. Perencanaan individual menjadi pilihan yang menyegarkan, karena Guru Bimbingan dan Konseling berperan dalam membantu siswa mengidentifikasi potensi dan kelemahan yang ada dalam dirinya.

Studi yang dilakukan oleh Fitriani & Muhari (2013) menyebutkan bahwa penerapan layanan perencanaan individual dapat meningkatkan pemahaman siswa mengenai penjurusan. Artinya, dengan adanya layanan perencanaan individual, Guru Bimbingan dan Konseling turut serta dalam membantu siswa dalam mencari informasi. Perananan Guru Bimbingan dan Konseling adalah menuntun siswa untuk mencari informasi apa saja yang dibutuhkan untuk meniti karir impiannya. Selain itu, perencanaan individual juga akan membantu siswa mengenali secara garis besar tentang penjurusan yang perlu diambil, dan mampu mencari benang merah yang terhubung dengan karir yang diimpikan.

Namun, kembali lagi pada permasalahan yang dialami Guru Bimbingan dan Konseling dan para tenaga kerja di lapangan. Minimnya alokasi waktu yang diberikan, bahkan masih terdapat banyak sekolah yang tidak memberikan jam masuk bimbingan dan konseling, menyebabkan peran dan fungsi layanan bimbingan dan konseling tidak terlaksana dengan baik. Akibatnya, kebutuhan siswa tidak terpenuhi sepenuhnya, dan berlanjut pada proses pembentukan karir yang tidak dapat terbangun dengan baik sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Padahal, jika waktu yang diberikan cukup, Guru Bimbingan dan Konseling dapat

memberikan pelatihan yang dibutuhkan. Karena, adaptabilitas karir dapat dikembangkan melalui pelatihan yang sistematis.

Perencanaan individual menawarkan gambaran besar untuk mengakses setiap peta yang berguna untuk mencari informasi terkait karir. Proses adaptasi membutuhkan banyak informasi yang menunjang. Tanpa adanya informasi yang relevan, maka akan sangat sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan.

Dengan demikian, pelaksanaan layanan perencanaan individual untuk meningkatkan adaptabilitas karir, menjadi pilihan yang tepat. Tentunya, dengan pertimbangan permasalahan yang ada dan kelebihan yang ditawarkan oleh layanan perencanaan individual. Disamping itu, perencanaan individual dapat membantu siswa mengevaluasi dirinya dan mencocokkan keadaannya dengan karir impiannya. Pada akhirnya, perencanaan yang baik akan membawa siswa pada pemahaman yang baik pada kondisi dunia kerja yang sebenarnya. Siswa akan lebih realistis dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan karir masa depannya.

KESIMPULAN

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan baru yang berkaitan dengan pekerjaan. Adaptabilitas karir terdiri atas empat indikator yaitu *concern* (kekhawatiran), *control* (kontrol), *curiosity* (keingintahuan), dan *confidence* (kepercayaan diri). Pengembangan adaptabilitas karir akan sangat baik jika dilakukan di jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), karena pada usia ini siswa berada pada tahap pencarian jati diri dan lingkungan menjadi faktor penentuan pilihan karir. Sekolah mengembangkan adaptabilitas karir dapat dilakukan oleh Guru Bimbingan dan Konseling, yang mana berperan dalam mengakomodasi kebutuhan informasi yang menunjang karir, yang disampaikan melalui program layanan bimbingan karir. Penerapan layanan perencanaan individual dapat dijadikan sebagai alternatif dalam menumbuhkan adaptabilitas karir siswa. melalui layanan perencanaan individual, Guru Bimbingan dan Konseling mengenalkan lingkungan dunia kerja secara realistis dan mendorong siswa untuk bertanggung jawab atas pilihannya.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, H. (2014). Bimbingan Karier Berdasarkan Pendekatan Naratif untuk Meningkatkan Adaptabilitas Karier Peserta Didik. *Jurnal tidak diterbitkan. Diakses pada, 28, 13–22.*
- Basyarah, S. F., Marjo, H. K., & Herdi, H. (2021). Pengembangan Program Bimbingan Karier untuk Meningkatkan Adaptabilitas Karier Siswa Jurusan IPA SMA Negeri 7 Bekasi. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia, 7(3), 13–20.*
- Carina, T., & Supriyadi. (2016). Studi Korelasi Perilaku Adaptif dan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar pada Siswa Underachiever di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana, 3(1), 35–44.*
- Cobia, D. C., & Henderson, D. A. (2003). *Handbook of School Counseling*. Hoboken, NJ: Prentice Hall.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. *Journal of Vocational Behavior, 74(2), 219–229.*
- Curry, J., & Milsom, A. (2017). *Career and College Readiness Counseling in P-12 Schools* (2 ed.). New York: Springer Publishing Company.
- Fiah, R. E. (2014). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Idea Press.
- Fitriani, A. N., & Muhari. (2013). Penerapan Layanan Perencanaan Individual untuk Meningkatkan Pemahaman Siswa terhadap Penjurusan di Kelas X-1 SMA Negeri 3 Bojonegoro. *Jurnal BK UNESA, 4(1), 304–312.*
- Fitriyani, E., & Rosyidah, A. (2018). Peran Layanan Peminatan dan Perencanaan Individual terhadap Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir pada Anak Tenaga Kerja Indonesia (TKI). *Penerapan Panduan Operasional Penyelenggaraan (POP) Bimbingan dan Konseling di Sekolah dalam Menyikapi Tantangan Profesi BK di Abad 21*. Seminar Nasional BK FIP-UGRIS 2017.
- Ilyas, A. (2017). Kepuasan Kerja; Harapan dan Tantangan bagi Konselor. *Semarak 50 Tahun Jurusan BK FIP UNP*. Seminar Konseling & Talkshow Nasional, Padang.
- International Labour Organization. (2020). *COVID-19 dan Dunia Kerja: Dampak dan Tanggapan*. International Labour Organization. www.ilo.org
- Kardafi, M., & Rakhmawati, L. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Older Worker Age dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi pada Pegawai Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 2(1), 178–201.*
- Lamb, S., Jackson, J., & Rumberger, R. (2015). *ISCY Technical Paper: Measuring 21st Century Skills in ISCY*. Melbourne: International Study of City Youth.

- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021). *The Postpandemic Economy: The Future of Work After COVID-19*. McKinsey Global Institute.
- Masdudi. (2015). *Bimbingan dan Konseling Perspektif Sekolah*. Cirebon: Nurjati Press.
- Mirshad, Z. (2014). *Persamaan Model Pemikiran Al-Ghaza dan Abraham Maslow tentang Model Motivasi Konsumsi* [Tesis]. UIN Sunan Ampel.
- Nkechi, E. E., Ewomaoghene, E. E., & Egenti, N. (2016). The Role of Guidance and Counselling in Effective Teaching and Learning in Schools. *RAY: International Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(2), 36–48.
- Noviyanti, D., & Setiyani, R. (2019). Kesiapan Kerja Siswa: Studi Empiris Tentang Pengaruh Mediasi Employability Skills. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 551–567. <https://doi.10.15294/eeaj.v8i2.31481>
- Nugraheni, E. P., Wibowo, M. E., & Murtadho, A. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar: Analisis Mediasi Adaptabilitas Karir pada Prestasi Belajar. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), 127–134.
- Purnamasari, D., Setyorini, & Sumardjono. (2015). Tingkat Kematangan Karir Siswa Kelas VIII SMP Islam Sudirman Ambarawa. *Widya Sari*, 17(2), 1–7.
- Ramdhani, dkk. (2014). Writing a Literature Review Research Paper: A Step-by-Step Approach. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(1), 47–56.
- Rikard, C. (2014). *Self Confidence Secret: Quickly and Easy to Boost Your Self Esteem and Self Confidence Today so You Can Start to Achieve Anything, Make More Money, and Live the Life You've Always Wanted*. Kenly: Softpress Publishing.
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *NATURAL SCIENCE: Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, 6(1), 41–53.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction. *Career Choice and Development*, 149, 205.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 1, 42–70.
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2017). *Vocational Psychology, Overview*.
- Siamah, N. L., & Wiyono, B. D. (2018). *Evaluasi Layanan Peminatan dan Perencanaan Individual Model Discrepancy SMAN se-Kota Surabaya* [Disertasi]. Universitas Negeri Surabaya.
- Sisca, S., & Gunawan, W. (2016). Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 111–119.
- Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

PROSIDING

Seminar Antarangsa Bimbingan Dan Konseling
Universitas Ahmad Dahlan
Sabtu, 27 Agustus 2022

Zacher, H. (2014). Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability Over Time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198.