

## STUDI TERKAIT PEMAHAMAN ETOS KERJA ISLAMI, ADAPTABILITAS KARIER DAN KEMATANGAN KARIER DALAM KESIAPAN KERJA SETELAH LULUS

Yessika Nurmasari  
UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia  
Email: y.nurmasari@uinsgd.ac.id

### Article Info

Submit:  
20 Juli 2024  
Revised:  
26 Juli 2024  
Published:  
30 September 2024

Kata kunci:  
Adaptabilitas Karier; Etos Kerja Islami; Kematangan Karier; Kesiapan kerja

*Keywords:*  
*Career adaptability; Islamic work ethic; career maturity; graduate job readiness*

### Abstrak

Isu pengangguran terdidik memerlukan perhatian khusus dari pihak pemerintah secara luas dan universitas secara khusus. Kemampuan adaptabilitas karier, kematangan karier dan pemahaman etos kerja Islami memainkan peran penting dalam kesiapan kerja setelah lulus. Tujuan penelitian adalah melihat hubungan antara adaptabilitas karier, kematangan karier, etos kerja islami dengan kesiapan kerja lulusan. Instrumen penelitian mengadaptasi teori berbagai ahli dalam bidang karier yaitu kesiapan kerja (Caballero), etos kerja islami (Wahab), kematangan karier (Savickas), dan adaptabilitas karier (Maggiori). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian adalah mahasiswa semester akhir yang akan melakukan ujian munaqosah/kelulusan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati bulan Juni 2024 yaitu berjumlah 246 orang. Dengan purposive sampling yaitu semua anggota populasi menjadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Data dianalisis menggunakan kuantitatif korelasional Rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 tidak dapat diterima sepenuhnya karena variabel adaptabilitas karier dan etos kerja islami terdapat hubungan dengan kesiapan kerja, sedangkan variabel kematangan karier tidak terdapat hubungan dengan kesiapan kerja.

### Abstract

The issue of educated unemployment requires special attention from both the government and universities. Career adaptability, maturity, and Islamic work ethic play a significant role in job readiness after graduation. This study aimed to examine the relationship between career adaptability, career maturity, Islamic work ethic, and graduate job readiness. The research instruments adapted theories from various career experts, including work readiness (Caballero), Islamic work ethic (Wahab), career maturity (Savickas), and career adaptability (Maggiori). A quantitative correlational approach was used. Data were analyzed using the Spearman rank correlation. The population consisted of final-semester students at the Faculty of Da'wah and Communication, UIN Sunan Gunung Djati Bandung scheduled to graduate in June 2024, totaling 246 individuals. Purposive sampling was employed, including all members of the population in the study. Results indicated that Hypothesis H1 was not fully supported, as career adaptability and Islamic work ethic were correlated with job readiness, while career maturity was not.

## PENDAHULUAN

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Barat yang menempati posisi kedua tertinggi di Indonesia menunjukkan tantangan serius dalam dunia ketenagakerjaan, khususnya bagi lulusan perguruan tinggi (Badan Pusat Statistik, 2023). Salah satu faktor yang berkontribusi adalah pertumbuhan populasi yang cepat, yang tidak sebanding dengan pertumbuhan kesempatan kerja (McQuaid & Lindsay, 2005; Pratomo, 2017). Selain itu, ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan tinggi dan kebutuhan pasar kerja—fenomena yang dikenal sebagai "*link and match*"—menjadi kendala utama (Harvey, 2001; Jackson, 2016; Siswoyo et al., 2023). Banyak lulusan yang tidak memiliki keterampilan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga mereka kesulitan bersaing dalam pasar kerja (Susianto, 2018). Ketidakmampuan dalam merencanakan karier dan beradaptasi dengan dunia kerja juga menjadi isu krusial yang menghadang lulusan baru (Noer, 2022). Pengalaman kerja, termasuk magang, selama masa studi sangat penting untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Namun, banyak lulusan yang tidak memiliki pengalaman ini, sehingga menghadapi tantangan besar dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai (Tomlinson, 2012). Tantangan menuntut adanya perbaikan dalam sistem pendidikan tinggi, terutama dalam hal penyelarasan kurikulum dengan kebutuhan industri, serta penyediaan lebih banyak kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman praktis sebelum lulus. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa lulusan perguruan tinggi akan lebih siap dan kompetitif dalam memasuki dunia kerja, yang pada gilirannya dapat membantu menurunkan tingkat pengangguran di Jawa Barat.

Kesulitan mengambil keputusan karier dapat dihindari jika individu memiliki sejumlah informasi yang memadai tentang hal-hal yang berhubungan dengan dunia kerja (Amni & Irman, 2023). Selain itu, ketidakmampuan dalam merencanakan karier dan beradaptasi dengan dunia kerja menjadi isu krusial yang menghadang lulusan baru (Tomlinson, 2008). Pengalaman kerja, termasuk magang, selama masa studi sangat penting untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Namun, banyak lulusan yang tidak memiliki pengalaman ini, sehingga menghadapi tantangan besar dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai (Tomlinson, 2012). Tantangan mengenai lulusan menuntut adanya perbaikan dalam sistem pendidikan tinggi, terutama dalam hal penyelarasan kurikulum dengan kebutuhan industri, serta penyediaan lebih banyak kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman praktis sebelum lulus. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa lulusan perguruan tinggi yang pada gilirannya dapat membantu menurunkan tingkat pengangguran di Jawa Barat. Oleh karena itu, kolaborasi antara institusi pendidikan, pemerintah, dan industri sangat diperlukan untuk menciptakan sistem pendidikan yang responsif terhadap dinamika pasar kerja dan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan teoretis, tetapi juga keterampilan praktis yang relevan. Pemahaman yang baik tentang karier menjadi dasar bagi individu untuk memilih jalur karier yang sesuai dengan potensi diri (Pratiwi et al., 2023).

Dengan gambaran beragam kendala yang dihadapi lulusan, Jawa Barat mengalami tantangan serius dalam mengoptimalkan keunggulan potensi demografi kaum muda yang dimiliki. Isu pengangguran terdidik memerlukan perhatian khusus dari pihak pemerintah

secara luas dan universitas secara khusus. Lulusan universitas perlu dipersiapkan dengan amunisi kegiatan tambahan selain keterampilan akademik, seperti pelatihan keterampilan lunak (*softskills*), pengalaman magang, serta partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan dan kegiatan ekstrakurikuler (Clarke, 2018). Program-program pelatihan dan pengembangan keterampilan ini dapat membantu lulusan lebih siap menghadapi dunia kerja yang kompetitif dan dinamis (Andrews & Higson, 2008); (Tymon, 2013)). Selain itu, program mengenai adaptabilitas karier, etos kerja Islami, dan kematangan karier juga penting untuk ditambahkan guna membantu lulusan lebih siap menghadapi perubahan di dunia kerja serta membentuk karakter dan etos kerja yang baik (Sharf, 2014).

Kesiapan kerja dimaknai lulusan dipersepsikan memiliki sikap dan kemampuan yang dalam menyiapkan diri untuk bisa sukses di lingkungan kerja (Caballero et al., 2011). Dalam perjalanan di akhir pendidikan, mahasiswa berada di persimpangan penting antara dunia akademik dan profesional. Pada titik ini, memahami dan menginternalisasi etos kerja Islami menjadi sangat krusial. Etos kerja Islami bukan hanya panduan moral tetapi juga pendorong kesuksesan sejati dalam karier dan kehidupan pribadi. Mahasiswa yang bersiap untuk memasuki dunia kerja mungkin mengalami peningkatan kecemasan dan stres karena meningkatnya ketidakpastian mengenai rencana karier mereka (Lee & Jung, 2022). Proses pengambilan keputusan karier juga akan dihadapkan pada tantangan global seperti kemajuan teknologi dan informasi, perubahan demografi, dan persaingan di pasar global (Bahrinsyah, 2018). Terdapat empat faktor yang menggambarkan kesiapan kerja lulusan yaitu karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial (Caballero et al., 2011).

Variabel kesiapan kerja memiliki manfaat yang signifikan dalam mempersiapkan karier mahasiswa. Pertama, kesiapan kerja membantu mahasiswa untuk memahami dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri, seperti keterampilan teknis, komunikasi, dan manajemen waktu (Bridgstock, 2009). Kedua, meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi proses pencarian kerja, termasuk wawancara dan negosiasi gaji, sehingga mereka lebih kompetitif di pasar kerja (Yorke & Knight, 2006). Ketiga, kesiapan kerja memfasilitasi adaptasi yang lebih cepat dan efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis, memungkinkan mahasiswa untuk berkontribusi secara produktif sejak awal karier (Das & Chandrasekaran, 2024; Tomlinson, 2008). Keempat, kesiapan kerja yang baik, calon lulusan dapat merencanakan jalur karier lebih strategis, menentukan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan nilai-nilai pribadi, serta memiliki kemampuan untuk berkembang dan mencapai kematangan karier secara berkelanjutan (Harvey, 2001). Terakhir, kesiapan kerja juga membantu dalam membangun jaringan profesional yang kuat, yang penting untuk pengembangan karier jangka panjang (Das & Chandrasekaran, 2024).

Kemampuan adaptabilitas karier, kematangan karier dan pemahaman etos kerja Islami memainkan peran penting dalam kesiapan kerja setelah lulus. Adaptabilitas karier, yang mengacu pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di dunia kerja, sangat penting dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang terus berubah. Lulusan yang adaptif lebih mampu mengatasi ketidakpastian, belajar keterampilan baru,

dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan kerja yang berbeda (M. L. Savickas, 1997). Adaptabilitas karier terdiri dari beberapa aspek yaitu kepedulian, mengarah pada minat individu pada perkembangan masa depan karier; pengendalian yaitu inisiatif individu dan kebebasan individu untuk mencapai perkembangan karier dimasa depan; keingintahuan yaitu keaktifan dan modifikasi diri dan pilihan pekerjaan selama perkembangan karier individu; dan keyakinan yaitu keuletan dan keyakinan individu untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul dan mencapai tujuan karier. Variabel kematangan karier juga merupakan komponen krusial dalam kesiapan kerja. Ini mencakup pemahaman yang jelas tentang tujuan karier, kemampuan membuat keputusan karier yang efektif, dan kesiapan untuk mengimplementasikan rencana karier (Super, 1973). Kematangan karier ditandai dengan ciri perhatian yaitu sejauh mana individu memiliki orientasi dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan; keingintahuan yaitu sejauh mana seseorang mengeksplorasi informasi dunia kerja dan persyaratan yang dibutuhkan; kepercayaan diri yaitu sejauh mana seseorang memiliki keyakinan pada kemampuannya untuk membuat keputusan karir yang bijaksana dan pilihan pekerjaan yang realistis; konsultasi yaitu sejauh mana seseorang mencari masukan dari orang lain dalam membuat keputusan karir dan pilihan pekerjaan. Komitmen untuk bekerja berkaitan erat dengan faktor sikap dan kognitif dari kematangan karier. Sikap positif terhadap perencanaan dan eksplorasi karier memungkinkan individu untuk lebih terlibat dan berdedikasi dalam dunia kerja. Faktor kognitif, seperti kemampuan untuk membuat keputusan karier yang bijaksana dan pemahaman yang mendalam tentang pilihan karier yang tersedia, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Sebuah studi menemukan bahwa komitmen kerja terkait dengan kematangan karier dalam dimensi sikap dan kognitif, menunjukkan bahwa semakin matang seseorang dalam hal karier, semakin tinggi komitmen mereka terhadap pekerjaan (Nevill & Super, 1988). Hasil ini menegaskan pentingnya pengembangan kematangan karier dalam mempersiapkan individu untuk sukses di dunia kerja. Lulusan yang matang secara karier memiliki visi jangka panjang dan strategi yang solid untuk mencapainya, yang membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan profesional. Variabel etos kerja Islami, yang menekankan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja keras, membantu individu membentuk karakter profesional yang dihormati dan dipercaya di tempat kerja (Ahmad, 2011). Etos kerja islami terdiri dari kebajikan, kompeten, kerja sama, ketaqwaan, tanggung jawab, kerja keras dan usaha yang optimal, disiplin diri, perfeksionisme, introspeksi diri, rasa syukur, kesabaran, daya saing dan berkonsultasi (Wahab et al., 2016). Ketika lulusan memiliki pemahaman yang mendalam tentang etos kerja, lulusan cenderung lebih disiplin dan bermotivasi yang kemudian meningkatkan produktivitas dan mempersiapkan diri lebih baik. Ketiga faktor ini—etos kerja Islami, adaptabilitas karier, dan kematangan karier—secara bersama-sama meningkatkan kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja, membuat mereka lebih kompetitif dan siap menghadapi berbagai situasi kerja. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi yang mencari tenaga kerja yang handal dan siap pakai.

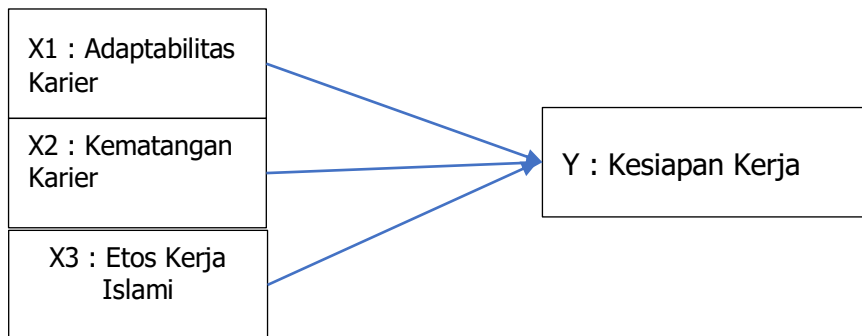
Penelitian mengenai hubungan antara adaptabilitas karier dan kesiapan kerja masih

terbatas. Beberapa studi menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara adaptabilitas karier dan kesiapan kerja, namun hasil penelitian belum konsisten (Bimrose et al., 2005; M. Savickas, 2011). Hubungan antara kematangan karier dan kesiapan kerja telah banyak diteliti. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kematangan karier dan kesiapan kerja. Lulusan yang memiliki kematangan karier yang tinggi cenderung lebih mampu membuat keputusan karier yang tepat, merencanakan karir secara efektif, serta menghadapi tantangan dalam karir mereka (Ramadani et al., 2020; Srianhuri & Supriatna, 2020). Penelitian mengenai hubungan antara etos kerja Islami dan kesiapan kerja masih tergolong baru. Beberapa studi menunjukkan bahwa etos kerja Islami memiliki korelasi positif dengan kesiapan kerja. Lulusan yang menganut etos kerja Islami yang kuat cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras, bertanggung jawab, dan disiplin. Namun, untuk lebih memahami dampak dan faktor-faktor yang memengaruhi hubungan ini, seperti interpretasi etos kerja Islami dan konteks budaya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut (Abd Rahman et al., 2020; Ali & Al-Owaihan, 2008). Penelitian yang secara integratif menggabungkan keempat variabel (adaptabilitas karier, kematangan karier, etos kerja Islami, dan kesiapan kerja) masih sangat terbatas. Penelitian penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja lulusan. Model integratif berpotensi membantu dalam pengembangan program-program intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja dan kesuksesan karir lulusan (Bimrose et al., 2005; M. L. Savickas & Porfeli, 2011).

Berdasarkan manfaat yang diungkapkan maka penelitian mengenai adaptabilitas karier, kematangan karier, etos kerja islami dengan kesiapan kerja lulusan perlu dilakukan sebagai penelitian awal sebelum mengembangkan program karier untuk para lulusan atau penetapan kebijakan oleh universitas. Fakultas Dakwah dan Komunikasi dipilih karena merupakan salah satu fakultas yang melakukan penerimaan mahasiswa terbanyak kedua dan asumsinya memberikan sumbangsih lulusan yang banyak. Berdasarkan hal tersebut penelitian bertujuan mengetahui bagaimana hubungan antara adaptabilitas karier, kematangan karier, etos kerja islami dengan kesiapan kerja lulusan UIN Sunan Gunung Djati Bandung dengan mengajukan hipotesis yaitu terdapat hubungan antara adaptabilitas karier, kematangan karier, etos kerja islami dengan kesiapan kerja lulusan UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

## **METODE**

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian yang peubah bebasnya tidak dimanipulasi dan menggunakan teknik korelasi dalam analisis data (Furqon, 2014). Penelitian akan melihat pengaruh etos kerja islami, adaptabilitas karier, kematangan karier terhadap kesiapan kerja lulusan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Penelitian kuantitatif termasuk dalam penelitian murni yaitu bertujuan untuk memperoleh temuan yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan (Furqon, 2014). Desain penelitian menguji hubungan etos kerja islami, adaptabilitas karier, kematangan karier dan kesiapan kerja lulusan.



Gambar 1 Hubungan Antar Variabel

Instrumen penelitian mengadaptasi instrumen dari berbagai ahli dalam bidang karier yaitu kesiapan kerja (Caballero et al., 2011), etos kerja islami (Wahab et al., 2016), kematangan karier (M. Savickas, 2011), dan adaptabilitas karier (Maggiore et al., 2017). Instrumen dialihbahasakan oleh penerjemah tersumpah oleh *Charity Translation Team* dan dijudgement oleh psikolog, Muthia Dwi Santika, M.Psi., Psikolog. Masukkan dari ahli dijadikan landasan penyempurnaan alat pengumpul data. Kemudian diuji validitas dan reliabilitas kepada 89 orang mahasiswa tingkat akhir. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas	Reliabilitas
Etos Kerja Islami	40 Valid dari 40 Pernyataan	0.962 ( Sangat Tinggi)
Adaptabilitas Karier	12 Valid dari 12 Pernyataan	0.840 (Sangat Tinggi)
Kematangan Karier	16 Valid dari 24 Pernyataan	0.588 (Sedang)
Kesiapan Kerja	50 Valid dari 64 Pernyataan	0.852 (Sangat Tinggi)

Populasi adalah sekumpulan objek, orang atau keadaan yang paling tidak memiliki karakteristik umum yang sama (Furqon, 2013). Populasi dalam penelitian adalah mahasiswa semester akhir yang akan melakukan ujian *munaqosah*/kelulusan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi bulan Juni 2024 yaitu berjumlah 246 orang. Dengan purposive sampling yaitu semua anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian.

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian hipotesis asosiatif (hubungan). Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Sesuai rumusan masalah penelitian mengenai adaptabilitas karier (X1), kematangan karier (X2), etos kerja islami (X3) dan kesiapan kerja (Y).

Rumusan hipotesis

Ho : Tidak terdapat hubungan antara adaptabilitas karier (X1), kematangan karier (X2), etos kerja islami (X3) dan kesiapan kerja (Y).

H1 : Terdapat hubungan antara adaptabilitas karier (X1), kematangan karier (X2), etos kerja islami (X3) dan kesiapan kerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

Pada saat uji normalitas, data tergolong tidak normal. Nilai koefisien korelasional atau  $r$  hitung yang telah didapat melalui perhitungan rumus Rank Spearman kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel. Tingkat korelasi diinterpretasikan dengan koefisien korelasi untuk mengetahui bagaimana tingkat hubungan dari antar variabel yang diteliti.

Tabel 2. Interpretasi Nilai  $r$  (Koefisien Korelasi)

Nilai $r$	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Kemudian dilakukan uji signifikansi untuk mengetahui tingkat kesalahan pada uji hipotesis. Pengujian hipotesis dengan menguji koefisiensi korelasi untuk membuktikan dugaan adanya hubungan antar variabel. Berikut merupakan rumus uji signifikansi Rank Spearman yaitu:

$$t_{hit} = \frac{r \sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Gambar 2. Rumus uji signifikansi Rank Spearman

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi (Rank Spearman)

$n$  = jumlah responden

$dk$ (derajat kebebasan) =  $n-2$

Hasil  $t$  hitung dibandingkan dengan  $t$  tabel untuk tingkat kesalahan yaitu 5%. Bila  $r$  hitung <  $r$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Tetapi sebaliknya bila  $r$  hitung >  $t$  tabel maka  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 3. Uji Korelasi Antar Variabel

		X1	X2	X3	Y	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.063	.536**	.429**
		Sig. (2-tailed)	.	.328	.000	.000
		N	245	245	245	245
	X2	Correlation Coefficient	-.063	1.000	-.028	.078
		Sig. (2-tailed)	.328	.	.667	.225
		N	245	245	245	245

X3	Correlation Coefficient	.536**	-.028	1.000	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.667	.	.000
	N	245	245	245	245
Y	Correlation Coefficient	.429**	.078	.583**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.225	.000	.
	N	245	245	245	245

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis korelasi pada Tabel 2 diketahui bahwa

1. Terdapat hubungan antara kesiapan kerja dengan etos kerja Islami dengan bukti nilai sig (0.000) <  $\alpha$ , dengan besaran korelasi 0.583 atau 58.3%. Hubungan antar variabel sedang.
2. Terdapat hubungan antara kesiapan kerja dengan adaptasi karir dengan bukti nilai sig (0.000) <  $\alpha$ , dengan besaran korelasi 0.429 atau 42.9%. Hubungan antar variabel sedang
3. Tidak terdapat hubungan antara kesiapan kerja dengan kematangan karir dengan bukti nilai sig (0.225) >  $\alpha$ , dengan besaran korelasi 0.078 atau 7.8%.

Berdasarkan rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian

Ho : Tidak terdapat hubungan antara adaptabilitas karier (X1), kematangan karier (X2), etos kerja islami (X3) dan kesiapan kerja (Y).

H1 : Terdapat hubungan antara adaptabilitas karier (X1), kematangan karier (X2), etos kerja islami (X3) dan kesiapan kerja (Y).

Maka

Hipotesis H1 tidak dapat diterima sepenuhnya karena terdapat variabel adaptabilitas karier dan etos kerja islami terdapat hubungan dengan kesiapan kerja, sedangkan variabel kematangan karier tidak terdapat hubungan dengan kesiapan kerja.

## **Pembahasan**

### **Adaptabilitas Karier dan Kesiapan Kerja**

Terdapat hubungan antara variabel adaptabilitas karier dengan kesiapan kerja lulusan. Perhatian terhadap masa depan mencakup pemikiran tentang bagaimana masa depan akan berjalan, persiapan untuk masa depan, dan kesadaran akan pilihan pendidikan dan vokasional yang harus diambil. Hal ini terkait dengan karakteristik pribadi seperti stres saat mengelola banyak hal sekaligus, menghadapi tuntutan yang bersaing, serta mengelola situasi sosial yang baru (Brown & Lent, 2013). Kemampuan untuk mengendalikan diri tercermin dalam membuat keputusan sendiri, bertanggung jawab atas tindakan, dan mengandalkan diri sendiri. Ini berkaitan dengan kompetensi kerja dan kecerdasan sosial seperti kepercayaan diri terhadap pengetahuan yang telah dipelajari, kemampuan menerapkan pengetahuan di tempat kerja, dan mengembangkan hubungan dengan orang



lain (M. L. Savickas & Porfeli, 2012). Rasa ingin tahu mendorong seseorang untuk mencari peluang untuk tumbuh, menyelidiki pilihan sebelum membuat keputusan, dan mengamati berbagai cara melakukan sesuatu dari orang di sekitar. Hal ini berhubungan dengan kecerdasan organisasi seperti mempelajari sebanyak mungkin tentang organisasi, keterbukaan terhadap peluang belajar dan berkembang, serta menganggap umpan balik sebagai peluang untuk belajar (Hirschi, 2018). Kepercayaan diri tercermin dalam perhatian untuk melakukan sesuatu dengan baik, belajar keterampilan baru, dan mengembangkan kemampuan secara bertahap. Ini berkaitan dengan kompetensi kerja dan kecerdasan sosial seperti kepercayaan diri dalam kompetensi teknis, gairah terhadap bidang studi atau pekerjaan, serta kemampuan beradaptasi dengan situasi baru (Bandura, 1997). Dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial, kita dapat melihat bagaimana berbagai aspek adaptabilitas karier saling terkait dengan perkembangan pribadi dan profesional.

Kemampuan beradaptasi dalam karier, merupakan konstruksi psikososial yang mencakup sumber daya yang dibutuhkan individu untuk mengelola transisi karier dan mengembangkan kehidupan kerja mereka secara efektif (M. L. Savickas et al., 2018). Dimensi pada variabel adaptabilitas karier memungkinkan individu untuk merencanakan masa depan mereka, membuat keputusan karier yang terinformasi, mengeksplorasi opsi-opsi vokasional, dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan karier. Penelitian menekankan pentingnya sumber daya ini dalam membantu individu menavigasi dunia kerja yang dinamis dan menunjukkan bahwa pelatihan yang ditargetkan dapat meningkatkan sumber daya adaptabilitas yang kemudian meningkatkan hasil karier (Koen et al., 2012).

Kualitas pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan beradaptasi dalam karier, karena dapat meningkatkan kemungkinan menemukan pekerjaan yang sesuai dan mencapai kesuksesan karier (Brown & Lent, 2013; Hirschi et al., 2015). Bagi calon lulusan universitas, kemampuan beradaptasi dalam karier menjadi sangat penting karena mereka berada pada fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk lebih siap menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan pertama mereka dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. Dengan demikian, program pelatihan yang fokus pada pengembangan adaptabilitas karier sangat bermanfaat untuk calon lulusan universitas, membantu mereka merencanakan karier mereka dengan lebih baik dan mencapai tujuan karier mereka dengan lebih efektif. Oleh karena itu, integrasi sumber daya adaptabilitas karier dalam praktik manajemen karier sangat penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan memfasilitasi pengembangan karier yang sukses. Program pelatihan dibutuhkan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi dalam karier terbukti efektif, terutama dalam jangka panjang, dengan memberikan individu alat yang diperlukan untuk menghadapi transisi karier (Koen et al., 2012).

Adaptabilitas karier memainkan peran penting dalam menentukan strategi pencarian kerja yang digunakan oleh individu, termasuk calon lulusan. Adaptabilitas karier, yang mencakup kesiapan mental dan strategi untuk menghadapi transisi karier seperti pengangguran, ditemukan sangat relevan dalam konteks pencarian pekerjaan (M.

Savickas, 2002; Zikic & Klehe, 2006). Pencari kerja yang memiliki tingkat adaptabilitas karier yang tinggi lebih mungkin untuk menggunakan strategi pencarian kerja yang eksploratif dan terfokus (Zikic & Klehe, 2006). Strategi eksploratif melibatkan pencarian berbagai peluang karier dan aplikasi yang luas, sementara strategi terfokus melibatkan pencarian pekerjaan yang lebih terarah sesuai dengan rencana karier yang jelas. Strategi eksploratif dapat menghasilkan lebih banyak tawaran pekerjaan, kualitas pegawai seringkali lebih rendah jika pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan preferensi individu (Koen et al., 2012). Sebaliknya, strategi terfokus meskipun menghasilkan lebih sedikit aplikasi, seringkali menghasilkan tawaran pekerjaan yang lebih sesuai dengan aspirasi karier pencari kerja, meningkatkan kualitas pegawai (Wanberg et al., 2002). Dalam konteks calon lulusan, adaptabilitas karier yang tinggi dapat membantu mereka dalam mengidentifikasi dan mengejar peluang karier yang sesuai dengan aspirasi dan kemampuan mereka, serta meningkatkan kesiapan mental mereka untuk terlibat dalam strategi pencarian kerja yang efektif (M. Savickas, 2002). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan adaptabilitas karier selama masa pendidikan dapat memberikan manfaat signifikan dalam transisi ke dunia kerja.

### **Kematangan Karier dan Kesiapan Kerja**

Tidak terdapat hubungan antara variabel kematangan karier dengan kesiapan kerja lulusan. Kematangan Karier adalah kemampuan seseorang untuk membuat keputusan karier yang bijaksana dan realistis berdasarkan pemahaman diri serta peluang yang ada. Ini melibatkan aspek-aspek seperti perhatian (concern), rasa ingin tahu (curiosity), kepercayaan diri (confidence), dan konsultasi (consultation) dalam konteks keputusan karier (M. L. Savickas & Porfeli, 2012). Di sisi lain, kesiapan kerja mengacu pada sejauh mana seorang lulusan universitas siap untuk memasuki dunia kerja dengan keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan (Rottinghaus et al., 2005).

Seseorang yang memiliki perhatian rendah terhadap keputusan karier sering kali tidak terlibat dalam perencanaan karier yang mendalam. Pernyataan seperti "Tidak ada gunanya memutuskan pekerjaan saat masa depan begitu tidak pasti" menunjukkan ketidakpedulian terhadap masa depan karier (Brown & Lent, 2013). Ketiadaan perhatian ini bisa menyebabkan lulusan tidak siap menghadapi tuntutan dunia kerja yang dinamis, karena mereka tidak memiliki rencana karier yang jelas.

Rasa ingin tahu yang rendah mengindikasikan kurangnya eksplorasi terhadap informasi pekerjaan dan persyaratannya. Misalnya, "Saya tidak tahu bagaimana cara masuk ke jenis pekerjaan yang saya inginkan" menunjukkan kurangnya pengetahuan tentang pasar kerja (Hirschi, 2018). Tanpa eksplorasi ini, lulusan mungkin tidak memahami keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh industri tertentu, sehingga mereka kurang siap untuk memasuki dunia kerja (Taveira & Moreno, 2003).

Kurangnya kepercayaan diri dalam membuat keputusan karier dapat menghalangi kemampuan lulusan untuk membuat pilihan pekerjaan yang tepat. Misalnya, "Saya sering berkhayal tentang apa yang ingin saya jadi, tetapi saya benar-benar belum memilih pekerjaan" mencerminkan kebingungan dan ketidakpastian (Bandura, 1997). Tanpa

kepercayaan diri, lulusan mungkin ragu dalam mengambil langkah-langkah proaktif untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja (Betz, 2007).

Meskipun konsultasi dengan orang lain dapat memberikan wawasan berharga, ketergantungan berlebihan pada nasihat orang lain tanpa pengambilan keputusan mandiri dapat menghambat perkembangan karier. Misalnya, "Jika Anda ragu tentang apa yang ingin Anda lakukan, tanyakan kepada orang tua atau teman untuk mendapatkan nasihat" menunjukkan kurangnya inisiatif pribadi (M. L. Savickas & Porfeli, 2012). Ketergantungan ini dapat menyebabkan lulusan tidak mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan yang diperlukan di tempat kerja (Brown & Lent, 2013).

Kematangan karier mencakup berbagai aspek yang berfokus pada proses pengambilan keputusan karier secara individu, yang mungkin tidak selalu sejalan dengan persyaratan konkret dari dunia kerja. Lulusan yang matang secara karier mungkin memiliki pemahaman yang baik tentang diri mereka dan rencana karier mereka, tetapi tanpa keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan, mereka mungkin tidak siap untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang spesifik (Rottinghaus et al., 2005). Oleh karena itu, ada perbedaan antara kematangan karier dan kesiapan kerja yang membuat keduanya tidak selalu berkaitan langsung.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai kematangan karier dan kesiapan kerja terdapat beberapa saran penting untuk calon lulusan universitas. Pertama, lulusan universitas perlu fokus pada peningkatan kematangan karier mereka melalui bimbingan karier dan program pengembangan diri, karena kematangan karier adalah elemen penting dalam pengambilan keputusan karier yang efektif dan pengembangan rencana karier yang sukses (Nevill & Super, 1988). Kedua, lulusan harus mengembangkan kepercayaan diri dalam membuat keputusan karier karena akan membantu lulusan memiliki kepastian dan matang dalam karier (Brown & Lent, 2013). Ketiga, lulusan universitas harus mencari dan berpartisipasi dalam program intervensi karier yang dapat berdampak positif pada pengembangan karier (Naidoo, 1998). Keempat, lulusan harus menyadari dan bekerja untuk mengatasi hambatan-hambatan terkait gender dalam karier mereka, mengingat ketidakseimbangan gender dalam prestasi akademik (Barendse, 2015). Terakhir, lulusan harus memanfaatkan layanan konseling karier yang tersedia di universitas atau komunitas mereka untuk membantu merencanakan dan mengarahkan karier mereka secara lebih efektif (Levinson et al., 1998).

### **Etos Kerja Islami dan Kesiapan Kerja**

Terdapat hubungan antara variabel etos kerja Islami dengan kesiapan kerja lulusan. Aspek-aspek dalam etika kerja Islami seperti kebaikan (*ihsan*), kompetensi, kerjasama (*ta'awun*), taqwa, dan tanggung jawab (*mas'uliyah*), memiliki hubungan yang erat dengan berbagai karakteristik personal dan kompetensi organisasi yang penting untuk kinerja dan kesiapan kerja seseorang. Kebaikan dalam pekerjaan mengarah pada dedikasi dan komitmen untuk melakukan yang terbaik karena keyakinan bahwa Tuhan mengawasi setiap tindakan kita. Ini sejalan dengan karakteristik seperti meningkatkan diri sendiri terus-menerus dan mencari cara yang lebih efisien untuk melakukan pekerjaan (M. L.

Savickas & Porfeli, 2011).Aspek ini juga terkait dengan kompetensi dan disiplin diri di mana individu yang berusaha meningkatkan diri terus-menerus akan cenderung lebih kompeten dan disiplin (Brown & Lent, 2013). Dalam konteks etos kerja Islami, ini disebut dengan prinsip ihsan yang mengajarkan untuk selalu berusaha lebih baik karena merasa diawasi oleh Tuhan (Abbas, 2001). Lulusan yang memahami konsep tersebut akan semakin baik dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan diaplikasikan saat bekerja.

Kompetensi melibatkan keyakinan akan kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Individu yang merasa kompeten cenderung percaya diri, memiliki pemahaman teoritis yang solid, dan mampu mengatasi berbagai tuntutan secara efektif. Ini sejalan dengan karakteristik seperti kesadaran akan kekuatan dan kelemahan serta kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang dipelajari di tempat kerja (Betz, 2007). Kerjasama (Ta'awun) mendorong untuk selalu membantu rekan kerja dan bekerja sama dalam tim, yang mengarah pada kemampuan beradaptasi dengan situasi sosial yang berbeda dan mengembangkan hubungan dengan orang lain. Dengan kerjasama, individu belajar dari orang lain dan membangun hubungan yang baik, yang esensial untuk kesuksesan di tempat kerja (Hirschi, 2018). Prinsip ta'awun dalam etos kerja Islami menekankan pentingnya saling membantu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama (Yousef, 2001).

Taqwa mengarahkan individu untuk menjaga etika dan moral dalam bekerja, mengikuti ajaran agama dengan ketat, dan merasa bertanggung jawab kepada Tuhan. Karakteristik ini berhubungan dengan tanggung jawab dan kesabaran, di mana individu yang taat cenderung bekerja keras dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab (Brown & Lent, 2013). Tanggung Jawab (Mas'uliyah) juga menekankan pentingnya kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan employer, yang berkaitan dengan karakteristik seperti mengambil tanggung jawab atas keputusan dan tindakan serta tetap tenang di bawah tekanan (Bandura, 1997). Keseluruhan elemen-elemen ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat meningkatkan kompetensi, disiplin diri, kerjasama, tanggung jawab, dan kesabaran, yang semuanya penting untuk kesiapan kerja dan kinerja individu di tempat kerja (M. L. Savickas & Porfeli, 2012). Etika kerja Islami mencakup prinsip-prinsip moral dan tanggung jawab yang mendorong individu untuk bekerja dengan integritas dan ketekunan (Ali & Weir, 2010).

### **Hubungan Variabel Adaptabilitas Karier, Kematangan Karier Etos Kerja Islami Dengan Kesiapan Kerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung**

Penelitian yang dilakukan pada lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung menunjukkan variabel adaptabilitas karier dan pengetahuan etos kerja islami berhubungan dengan kesiapan kerja lulusan, namun variabel kematangan karier menunjukkan tidak signifikan berhubungan dengan kesiapan karier.

Adaptabilitas karier berperan penting dalam kesiapan kerja lulusan dengan menyediakan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola transisi karier dan merencanakan masa depan secara efektif (Brown & Lent, 2013). Penelitian menunjukkan

bahwa individu dengan adaptabilitas karier yang tinggi cenderung lebih eksploratif dan terfokus dalam pencarian pekerjaan, yang berdampak positif pada kemungkinan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi mereka (Koen et al., 2012). Oleh karena itu, pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan adaptabilitas karier dapat membantu lulusan mempersiapkan diri untuk tantangan di dunia kerja (M. L. Savickas & Porfeli, 2012). Dalam konteks pencarian kerja, adaptabilitas karier memungkinkan lulusan untuk menggunakan strategi pencarian yang lebih terarah dan eksploratif, sehingga meningkatkan kualitas tawaran pekerjaan yang diterima (Zikic & Klehe, 2006).

Sementara kematangan karier penting dalam pengambilan keputusan karier, penelitian menunjukkan bahwa kematangan karier tidak selalu berkaitan langsung dengan kesiapan kerja (Rottinghaus et al., 2005). Kematangan karier melibatkan kemampuan membuat keputusan yang bijaksana dan realistis mengenai karier, termasuk perhatian, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri (Brown & Lent, 2013). Namun, tanpa keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan, lulusan mungkin tidak sepenuhnya siap menghadapi tuntutan dunia kerja (Hirschi, 2018). Kematangan karier lebih menekankan pada proses internal dalam membuat keputusan karier daripada pada keterampilan praktis yang diperlukan untuk pekerjaan (M. L. Savickas & Porfeli, 2012).

Etos kerja Islami memberikan kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja dengan menekankan nilai-nilai seperti kebaikan, kompetensi, kerjasama, taqwa, dan tanggung jawab (Ali & Weir, 2010). Prinsip-prinsip ini mendukung pengembangan kompetensi, disiplin diri, dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan sosial, yang semuanya penting untuk kesuksesan di tempat kerja (Brown & Lent, 2013). Misalnya, etos kerja Islami yang menekankan tanggung jawab dan integritas dapat meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi dan etika (Abbas, 2001). Dengan mempraktikkan etos kerja Islami, individu dapat meningkatkan keterampilan mereka serta membangun hubungan kerja yang produktif (Yousef, 2001).

Program yang mencakup pelatihan adaptabilitas karier, bimbingan untuk meningkatkan kematangan karier, dan penerapan etos kerja Islami dapat memberikan lulusan alat yang mereka butuhkan untuk sukses. Ini tidak hanya bermanfaat bagi individu itu sendiri tetapi juga bagi organisasi tempat mereka bekerja, karena memiliki karyawan yang berkompeten, bertanggung jawab, dan memiliki integritas tinggi akan meningkatkan kinerja dan reputasi perusahaan (Brown & Lent, 2013; Hirschi, 2018). Dalam konteks global yang terus berubah dan menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi, penting bagi calon lulusan untuk mengembangkan tidak hanya keterampilan teknis tetapi juga karakter dan etika kerja yang kuat. Adaptabilitas karier, kematangan karier, dan etos kerja Islami semuanya memberikan kontribusi penting dalam membentuk lulusan yang siap menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan dalam karier mereka. Dengan demikian, investasi dalam program pengembangan yang menyeluruh dan terintegrasi akan memberikan manfaat jangka panjang bagi individu dan masyarakat.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 tidak dapat diterima sepenuhnya karena variabel adaptabilitas karier dan etos kerja islami terdapat hubungan dengan kesiapan kerja, sedangkan variabel kematangan karier tidak terdapat hubungan dengan kesiapan kerja. Kemampuan individu dalam hal adaptabilitas karier yaitu kepedulian, pengendalian diri keingintahuan dan keyakinan diri berhubungan dengan karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial lulusan. Kemampuan lulusan dalam pengambilan keputusan karier secara individu tidak selalu sejalan dengan kesiapan konkret memasuki dunia kerja. Dengan memahami aspek-aspek dalam etika kerja Islami memiliki hubungan yang erat dengan berbagai karakteristik personal dan kompetensi organisasi yang penting untuk kinerja dan kesiapan kerja lulusan.

Kematangan karier lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memerlukan perhatian khusus. Pemangku kebijakan dan dosen di fakultas tersebut perlu bekerja sama untuk merancang kurikulum dan program pendampingan yang dapat membantu mahasiswa mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang jalur karier mereka, mengidentifikasi potensi diri, dan membangun strategi untuk mencapai tujuan profesional. Kegiatan seperti workshop karier, pelatihan keterampilan wawancara, dan pembuatan jaringan dengan alumni dapat memberikan manfaat besar dalam mempersiapkan lulusan untuk menghadapi tantangan dunia kerja. Dengan pendekatan yang lebih holistik dan terarah, diharapkan lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi akan lebih siap dan mampu bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Ketiga variabel ini—adaptabilitas karier, kematangan karier, dan etos kerja Islami—saling melengkapi dalam mempersiapkan lulusan untuk memasuki dunia kerja. Adaptabilitas karier memberikan kerangka kerja yang fleksibel bagi individu untuk menghadapi perubahan dan tantangan di tempat kerja. Kematangan karier memastikan bahwa individu memiliki pemahaman yang baik tentang diri mereka dan dapat membuat keputusan karier yang bijaksana. Sementara itu, etos kerja Islami memberikan dasar nilai dan etika yang kuat, yang mendukung integritas dan tanggung jawab dalam bekerja. Kombinasi dari ketiga variabel ini menciptakan lulusan yang tidak hanya siap secara teknis dan profesional tetapi juga secara moral dan etis untuk menghadapi dunia kerja yang dinamis dan kompetitif. Dengan memahami dan mengintegrasikan ketiga variabel, institusi pendidikan dan perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih komprehensif untuk mempersiapkan lulusan memasuki dunia kerja.

Implikasi untuk kebijakan perguruan tinggi dapat mengadaptasi kurikulum dengan mengambil indikator-indikator kesiapan kerja lulusan, kematangan karier, adaptabilitas karier dan etika kerja islami. Implikasi penelitian selanjutnya dapat membuka peluang untuk mengeksplorasi berbagai faktor lain yang mungkin mempengaruhi kesiapan kerja lulusan namun belum dijadikan fokus utama dalam penelitian ini. Misalnya, faktor-faktor seperti soft skills, pengalaman magang, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, faktor sosial budaya dan jejaring profesional yang mungkin memberikan kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan. Selain itu, pengaruh teknologi dan digitalisasi dalam

mempersiapkan lulusan dan layanan konseling karier untuk memasuki dunia kerja modern juga merupakan aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian mendatang. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan studi longitudinal untuk melacak perkembangan karier lulusan dan melihat bagaimana ketiga variabel tersebut mempengaruhi kesuksesan mereka dalam jangka panjang.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti sampaikan kepada tim LP2M UIN Sunan Gunung Djati Bandung karena telah memberikan pendanaan untuk penelitian ini serta pihak Jurusan Bimbingan Konseling Islam telah menjadi tempat peneliti berkreasi dan bereksplorasi mengenai topik penelitian yang diangkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (2001). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology, 128*(5), 575–583.
- Abd Rahman, N. H., Ismail, S., Ridzuan, A. R., & Abd Samad, K. (2020). The Issue of Graduate Unemployment in Malaysia: Post Covid-19. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 10*(10).  
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i10/7843>
- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics: An Islamic Prospective. *International Journal of Human Sciences, 8*(1), 850–858. <http://www.insanbilimliri.com/en>
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. In *Cross Cultural Management: An International Journal* (Vol. 15, Issue 1, pp. 5–19).  
<https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Ali, A. J., & Weir, D. (2010). Islamic Perspectives on Management and Organization. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 2*(3), 410–415.  
<https://doi.org/10.1080/14766080509518602>
- Amni, M. N., & Irman. (2023). Layanan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa. *Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi, 6*(1), 49–68. <http://ejurnal.uj.ac.id/index.php/CONS>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat Agustus 2023*.
- Bahrinsyah, F. R. (2018). Career Maturity of Guidance and Counseling Students at The Yogyakarta State University. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 177*, 34–37.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. W.H Fireman and Company.
- Barendse, T. (2015). *The Levels of Career Maturity Amongst Final Year Undergraduate Students, Within a Department, at A Higher Education Institution, In The Western Cape*.
- Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment, 15*(4), 403–422.  
<https://doi.org/10.1177/1069072707305759>
- Bimrose, J., Barnes, S.-A., & Brown, J. (2005). *A Systematic Literature Review of Research into Career-related Interventions for Higher Education*.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research and*

- Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–54.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Das, C., & Chandrasekaran, S. (2024). Comprehending Contemporary Career Success-Linking Career Self-Management. *Career Competencies & Career Equality*, 30(5), 388–404. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.2858>
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: the importance of pre-professional identity. *Higher Education Research and Development*, 35(5), 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lee, A., & Jung, E. (2022). University students' career adaptability as a mediator between cognitive emotion regulation and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896492>
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76(4), 475–482. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1998.tb02707.x>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. In *Urban Studies* (Vol. 42, Issue 2, pp. 197–219). <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Naidoo, A. V. (1998). *Career Maturity Model Career maturity: A review of four decades of research*.
- Amni, M. N., & Irman. (2023). Layanan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa. *Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 6(1), 49–68. <http://ejournal.uij.ac.id/index.php/CONS>
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1988). Career Maturity and Commitment to Work in University Students. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 32).
- Noer, M. U. (2022). *Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran* (1st ed., Vol. 1). BallaSulo Teknoporie.
- Pratiwi, V. D., Pgri, U., Jember, A., Weni, I., & Rahmawati, K. (2023). Pengembangan Modul Layanan Informasi Karir Berbasis Ensiklopedia Bergambar Untuk Pemahaman Karir.



- Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 6(1), 11–26.  
<http://ejournal.uij.ac.id/index.php/CONS>
- Pratomo, D. S. (2017). Fenomena Pengangguran Terdidik di Indonesia. *Sustainable Competitive Advantage-7*, 642–648.
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1), 24–31.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Savickas, M. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 12–20.
- Savickas, M. (2011). *Career Maturity Inventory-Form C*.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Sharf, R. S. (2014). *Applying Career Development Theory to Counseling* (6th ed.).
- Siswoyo, S., Asaibani, A., & Soleh, A. (2023). Model dan Strategi Pengentasan Pengangguran Terdidik (Studi Kasus di Provinsi Jambi). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1840. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1485>
- Srianturi, Y., & Supriatna, M. (2020). Analysis of Career Maturity on High School Students. *Proceedings of the 2nd International Seminar on Guidance and Counseling 2019*, 462.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Super, D. E. (1973). The Career Development Inventory. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1(2), 37–50. <https://doi.org/10.1080/03069887308259350>
- Susianto, A. (2018). Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Pengangguran Terdidik Pada Era Revolusi Industri 4.0. *BOLREV (Borneo Law Review)*, 1, 104–124. <https://tumoutounews.com/2017/09/10/jumlah-penduduk-indonesia-tahun-2017/>,
- Taveira, M. D. C., & Rodríguez Moreno, M. L. (2003). Guidance theory and practice: The status of career exploration. In *British Journal of Guidance and Counselling* (Vol. 31, Issue 2, pp. 189–208). Routledge. <https://doi.org/10.1080/0306988031000102360>
- Tomlinson, M. (2008). "The degree is not enough": Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49–61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. In *Higher Education Policy* (Vol. 25, Issue 4, pp. 407–431). <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841–856. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>

- Wahab, M. A., Quazi, A., & Blackman, D. (2016). Measuring and validating Islamic work value constructs: An empirical exploration using Malaysian samples. *Journal of Business Research*, *69*(10), 4194–4204. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.005>
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, *87*(6), 1100–1120. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1100>
- Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). *Embedding Employability into the Curriculum*.
- Yousef, D. A. (2001). Personnel Review 30,2 Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. In *Personnel Review* (Vol. 30, Issue 2). # MCB University Press. <http://www.emerald-library.com/ft>
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(3), 391–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>