

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan disrupsi ini, Indonesia tengah mengalami transformasi fundamental di berbagai sektor, termasuk industri. Perubahan yang cepat dan tak terhindarkan telah memengaruhi dinamika pekerjaan (Afiati dkk., 2022). Perubahan ini menuntut kesiapan matang dari generasi muda, khususnya mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Tahap ini sering kali penuh tekanan, karena mahasiswa tingkat akhir tidak hanya harus menyelesaikan studi tetapi juga mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis.

Data dari *International Monetary Fund* (IMF) dalam *World Economic Outlook* pada tahun 2025 mencatat jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 5%. Persentase ini naik dari semula berada di 4,9% pada tahun 2024 dan diprediksi akan terus naik. Saat ini, Indonesia berada di posisi ketujuh tingkat pengangguran (*unemployment rate*) di Asia sekaligus pertama di Asia Tenggara. Menariknya, kontribusi pengangguran dari lulusan perguruan tinggi masih terbilang cukup tinggi, yaitu sekitar 1,01 juta penduduk (BPS, 2025). Hal ini menandakan bahwa lulusan sarjana belum tentu menjamin kesiapan mahasiswa untuk berada di lingkup pekerjaan.

Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan adanya ketidaksesuaian keterampilan antara lulusan dengan kebutuhan industri sehingga rata-rata lulusan perguruan tinggi belum memenuhi persyaratan yang dibutuhkan perusahaan (Yudhaputri, 2020). Kenyataan yang terjadi di lapangan terkait dunia kerja telah disampaikan pada acara *World Economic Forum* (2025) yang menegaskan bahwa keterampilan sangat dibutuhkan dalam menghadapi masa depan bukan hanya keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan adaptif seperti fleksibilitas, berpikir kritis, kemampuan memecahkan masalah, serta daya tahan dalam menghadapi perubahan. Selain itu, Pratama dan Setyowati (2022) juga berpendapat bahwa kondisi para angkatan kerja terdidik yang tidak sesuai dengan kebutuhan penyedia lapangan pekerjaan dan pengangguran terdidik masih melakukan eksplorasi kerja untuk memilih jenis pekerjaan yang hanya mereka minati. Artinya, masih banyak

lulusan sarjana dan calon angkatan kerja terdidik belum maksimal mengembangkan keterampilan atau memiliki kesiapan untuk menghadapi dunia kerja.

Kondisi mengenai lulusan perguruan tinggi menganggur dapat dikarenakan beberapa faktor, seperti banyak lulusan perguruan tinggi memiliki kecenderungan perilaku menghindari masalah dalam persaingan pekerjaan sehingga dapat menghambat individu dalam mendapat pekerjaan (Rif'a dkk., 2023). Menurut Ramadhina dkk. (2025), kurangnya partisipasi aktif dalam organisasi kemahasiswaan menjadi faktor tambahan yang menghambat kesiapan lulusan perguruan tinggi dalam memasuki dunia kerja. Selain itu, penyebab pengangguran lulusan perguruan tinggi tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga berkaitan dengan sikap dan preferensi pribadi. Banyak dari mereka yang bekerja di bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan gelar mereka, atau menolak pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan gelar mereka yang mana sebenarnya mereka mampu hanya saja kurang percaya diri, dan lulusan perguruan tinggi sering menolak pekerjaan di awal masa kariernya karena gaji yang tidak sesuai dengan harapan (Ramadhina dkk., 2025).

Fenomena mengenai pengangguran pada lulusan perguruan tinggi sering juga dikaitkan dengan kurangnya pelatihan berbasis dunia kerja dan minimnya pengalaman magang. Pada dasarnya, perguruan tinggi dan pemerintah Indonesia telah berusaha memberikan fasilitas kepada mahasiswa untuk mengembangkan minat, bakat, dan membantu membentuk pengalaman di dunia kerja. Misalnya, mengizinkan mahasiswa untuk mengikuti kegiatan kemahasiswaan atau organisasi untuk mengasah *soft skill* dan menjalin konektivitas antar mahasiswa berbagai jurusan. Melalui halaman *Kompas.com* telah diinformasikan bahwa pada era kementerian Nadiem Makarim terdapat program untuk meningkatkan kemampuan kerja seperti Merdeka Belajar Kampus Merdeka yang dimana mahasiswa belajar di luar kampus atau pembelajaran berdasarkan pengalaman. Pada tahun 2025, Menteri Pendidikan yang baru yaitu Brian Yulianto menegaskan kembali untuk seluruh perguruan tinggi bergandengan tangan bersama dengan pemerintah, industri, dan masyarakat untuk merealisasikan program Diktisaintek Berdampak (Prodio, 2025). Selain itu, Biro Humas Ketenagakerjaan (2025) menginformasikan bahwa mulai 15 Oktober hingga 15 April 2026, program magang nasional akan dilaksanakan dengan

melibatkan 20.000 lulusan baru perguruan tinggi. Tujuan pemerintah menyelenggarakan program kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan, meliputi pengenalan dunia kerja, peningkatan kompetensi sesuai bidang keilmuan, dan penyediaan pengalaman kerja yang krusial untuk membuka peluang kerja di masa depan.

Kemudian untuk memperdalam fenomena tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada mahasiswa tingkat akhir. Terdapat 7 mahasiswa tingkat akhir, mengatakan bahwa, program magang sangat membantu memberikan gambaran kepada mahasiswa terhadap prospek kerja. Selain itu, mereka juga mengatakan bahwa program magang dapat menjadi modal dan pengalaman. Namun, 4 dari 7 mahasiswa maupun sudah memiliki pengalaman magang masih belum memiliki kesiapan diri dalam menjalankan karier ke depan. Hal ini dikarenakan, kurangnya rasa percaya diri, keterbatasan dalam kemampuan (seperti: bahasa asing dan penggunaan *tools* atau *software* tertentu) dan mahasiswa belum menentukan pekerjaan yang ingin dituju sehingga belum mempersiapkan diri untuk melamar pada pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, adanya keterbatasan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara tersebut, peneliti menemukan bahwa program magang sangat penting bagi mahasiswa. Selain itu, terdapat masalah yang mendalam di lapangan seperti jumlah lowongan pekerjaan yang bagi mereka relatif sedikit dibandingkan pencari kerja. Hal tersebut dibenarkan oleh data yang diberikan oleh BPS (2024) yaitu lowongan kerja yang terdaftar sebesar 630.672 dan pencari kerja sebesar 909.671. Fakta tersebut, menjadi gambaran kepada mahasiswa bahwa persaingan di dunia kerja khususnya di dalam negeri amat ketat. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa tingkat akhir untuk memiliki kompetensi dan kesiapan psikologis yang dapat membantu mahasiswa dalam menghadapi tantangan ini.

Salah satu sumber daya psikososial yang sangat relevan adalah adaptabilitas karier (*career adaptability*). Savickas (2005) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan individu dan kompetensi yang dimiliki oleh individu untuk menghadapi tugas perkembangan karier, transisi, dan tantangan terkait karier. Adaptabilitas karier merupakan konsep baru yang diperkenalkan oleh Savickas



sebagai pengganti konsep kematangan karier seseorang yang diperkenalkan sebelumnya oleh Super pada tahun 1957 sehingga adaptabilitas karier menjadi konsep yang lebih dalam dan penting bagi seseorang dalam mencapai kesiapan dan akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan di dunia karier (Yasmin & Ash-Shiddiqy, 2023; Savickas, 2005).

Savickas dan Porfeli (2012), menggambarkan karakteristik individu yang memiliki adaptabilitas karier, diantaranya: (1) memiliki perencanaan dan kesiapan karier untuk masa depan dirinya; (2) memiliki rasa tanggung jawab dan kendali atas arah karier yang ingin dituju; (3) suka melakukan eksplorasi dari berbagai pilihan dan kemungkinan karier; dan (4) memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas-tugas karier dan mampu menghadapi tantangan yang baru di dalam dirinya. Sedangkan, individu yang kurang memiliki adaptabilitas karier, maka individu akan memiliki karakteristik, diantaranya: (1) ketidakberdayaan dan pesimisme tentang masa depan; (2) ketidakmampuan untuk memilih karier; (3) tidak realistis dengan tantangan dunia kerja dan citra diri yang tidak akurat; (4) tidak memiliki keyakinan dalam menghadapi karier.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, karakteristik adaptabilitas karier yang diungkapkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) masih terbilang belum optimal dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir. Banyak dari mahasiswa tingkat akhir masih menghadapi kebingungan dalam menentukan pilihan karier setelah lulus. Banyak di antara mahasiswa tingkat akhir yang mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan karier, disertai dengan sikap pesimis dan keraguan terhadap kompetensi diri. Kondisi tersebut memunculkan kekhawatiran akan ketidakmampuan bersaing dengan lulusan sarjana lainnya. Selain itu, pemahaman diri mahasiswa terkait minat, potensi, dan arah karier yang dituju belum secara optimal dikembangkan (Widyatama & Aslamawati, 2015; Rahmi, 2019). Menurut Del Corso dan Rehfluss (2011), adaptabilitas karier dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk menyalurkan jati dirinya ke dalam dunia kerja. Artinya, individu berusaha menyeimbangkan antara kebutuhan dari dalam diri (minat, nilai dan harapan) dengan kesempatan atau tantangan dari luar (peluang kerja dan tuntutan lingkungan), maka kesiapan dan kemampuan dalam adaptabilitas karier harus terus dikembangkan sepanjang perjalanan hidup. Individu dengan adaptabilitas karier

yang tinggi lebih mampu menyusun rencana jangka panjang, membuat keputusan karier yang tepat, serta menghadapi ketidakpastian pasar kerja dengan kesiapan yang matang.

Walaupun adaptabilitas karier terbukti penting, kemampuan ini tidak terbentuk secara otomatis. Terdapat berbagai faktor eksternal maupun internal yang memengaruhi adaptabilitas karier (Ulfah & Akmal, 2019; Barita & Sawitri, 2023; Kirana, 2023; Dharmadhyaksa & Sami'an, 2024; Fitria dkk., 2025). Salah satu faktor eksternal yaitu peran keluarga, khususnya ayah. Selama ini, penelitian mengenai dukungan orang tua terhadap karier sudah banyak diteliti, tetapi secara khusus terkait keterlibatan ayah terhadap adaptabilitas karier masih terbilang sedikit. Di Indonesia, fenomena *fatherless* lebih banyak didiskusikan dan diteliti. Global Fatherhood Index pada tahun 2021 telah melaporkan bahwa Indonesia termasuk ke dalam negara *fatherless* tertinggi dengan peringkat ke-3 (Aulia dkk., 2024). Padahal, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan ayah memiliki kontribusi yang unik dalam perkembangan anak.

Lamb (2010) menyatakan bahwa keterlibatan ayah dalam memberikan dukungan dan pengasuhan secara emosional, kognitif, dan instrumental sangat penting dalam membangun rasa percaya diri dan identitas diri yang sesuai dengan minat atau kesukaan. Sosok Ayah memiliki peran dalam mendidik anak dan menciptakan lingkungan di mana anak merasa bebas untuk mengeksplorasi minat serta membantu anak dalam mengembangkan keterampilan kritis, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah (Dewi dkk., 2024). Ayah telah menjadi faktor yang penting untuk mendukung keberhasilan anak dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah di dalam kehidupan (Aulia dkk., 2023). Juwita dkk. (2019), telah menyebutkan di dalam penelitiannya bahwa ayah berperan aktif sebagai *role model* dalam mempengaruhi proses pemilihan, mengembangkan, dan membentuk keberlanjutan karier pada anak.

Dalam konteks perspektif bekerja dan meningkatkan laju karier di Indonesia, ayah menjadi sorotan yang tinggi. Berdasarkan survei di Indonesia yang dilakukan oleh Organisasi Perburuhan Internasional terdapat 67,3% responden perempuan tidak merasa memiliki jam kerja yang lebih panjang dalam melakukan pekerjaan dibandingkan laki-laki dan 66,2% perempuan memilih untuk memprioritaskan

kewajiban mengasuh anak dan merawat orang tua dibandingkan karier (Rosadi, 2023). Selain itu, beberapa suku dan agama di Indonesia mengharuskan sosok ayah menjadi cerminan dalam mencari nafkah (Santika & Eva, 2023). Berdasarkan dimensi atau peran, Ibu lebih kuat dalam mendukung keseimbangan emosional dan motivasi internal anak, yang menjadi fondasi psikologis untuk eksplorasi dan ketahanan karier, sedangkan ayah seringkali dikenal lebih terlibat dalam dukungan instrumental, misalnya, memberikan nasihat karier, eksposur dunia kerja yang penting dalam kesiapan karier, dan pemberian teladan untuk kesiapan karier di masa depan (Allen & Daly, 2007; Lamb, 2010; Pleck, 2012; Sawitri dkk, 2013).

Dalam penelitian ini, peneliti telah mengkaji lebih dalam mengenai keterlibatan ayah terhadap adaptabilitas karier individu atau seorang anak. Hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Kirana (2023) menemukan bahwa keterlibatan ayah memiliki faktor penting dalam adaptabilitas karier seseorang. Berdasarkan hasil tersebut maka semakin tinggi keterlibatan ayah semakin tinggi juga adaptabilitas karier individu. Selain itu, Suhi dkk. (2021) menyatakan bahwa sosok ayah dapat berpengaruh signifikan terhadap karier. Hal ini ditinjau dari bagaimana ayah menjadi gambaran anak dalam memperoleh karier dan menghadapi masa transisi karier. Selain itu, peran ayah telah bergeser dari sekadar penyedia (aspek finansial) menjadi fasilitator perkembangan psikososial dan agen sosialisasi karier, seperti menyediakan dukungan otonomi, keterlibatan aktif, dan kehangatan emosional, ayah membantu dewasa muda mengembangkan sumber daya internal yang vital (kepercayaan diri, keingintahuan, kontrol) yang diperlukan untuk menavigasi pasar kerja yang semakin kompleks (Anwar dkk., 2024). Menurut Lent dkk. (1994) latar belakang orang tua, khususnya ayah telah menjadi faktor eksternal yang penting bagi anak untuk mempengaruhi sosial-kognitif dalam berkarier dan dapat menjadi sosok yang memberikan penerapan adaptabilitas karier pada anak sejak usia masih pelajar seperti, pembentukan minat karier, pengambilan keputusan karier, dan kinerja. Oleh karena itu, keterlibatan ayah dapat menjadi gambaran dan dukungan bagi mahasiswa tingkat akhir untuk memiliki kemampuan dan kesiapan dalam berkarier.

Selain peran keluarga, faktor lingkungan sosial juga tidak dapat diabaikan, terutama dari dukungan teman sebaya. Pada masa perkuliahan, mahasiswa



menghabiskan sebagian besar waktunya bersama dengan teman sebaya yang memiliki latar belakang dan tujuan karier relatif serupa (Aydoğdu, 2022). Selain itu, mahasiswa seharusnya juga telah menjalin koneksi melalui magang dan organisasi sehingga dukungan teman sebaya tidak boleh diabaikan dalam kesiapan karier mahasiswa. Peran teman sebaya dapat berupa dukungan penghargaan yaitu berupa penghargaan positif pada individu dengan memberikan semangat, persetujuan atau perbandingan pendapat, dan membantu individu membentuk kepercayaan diri yang berguna saat mengalami tekanan (Pungkasih & Fitria, 2024). Dukungan teman sebaya kepada mahasiswa juga dapat meningkatkan pengetahuan terkait dunia kerja dan tugas-tugasnya (Ragelienė, 2016).

Berdasarkan teori *career related peer support* yang dikembangkan oleh Zhang dan Huang (2018) dukungan teman sebaya berupa dukungan emosional, informasi, saran, dan panutan atau inspirasi terkait keputusan karier. Mahasiswa yang mendapatkan dukungan positif dari teman sebaya cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan karier, lebih berani melakukan eksplorasi terkait karier, memiliki kesiapan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan lebih mampu mengatasi hambatan yang muncul sehingga dapat meningkatkan adaptabilitas karier (Suwanto, 2018; Salim dkk., 2023; Dharmadyaksa & Sami'an, 2024;). Penelitian terdahulu juga mempertegas bahwa, relasi mahasiswa tingkat akhir dengan teman sebaya jika semakin lebih kuat dan positif akan membantu mempermudah jalan karier mahasiswa tersebut dan meningkatkan adaptabilitas kariernya (Suwanto, 2018).

Meskipun demikian, keterlibatan ayah dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karier tidak selalu bersifat linier. Kenyataan yang terjadi, ada mahasiswa yang meskipun mendapatkan dukungan penuh dari ayah dan teman sebaya, tetap mengalami kesulitan. Sebaliknya, ada mahasiswa yang dengan dukungan minimal tetap mampu menunjukkan kesiapan karier yang tinggi. Hal ini dikarenakan ada karakteristik pribadi dari setiap mahasiswa. Ada beberapa faktor internal yang dapat mendukung, seperti: kemampuan kognitif, kepribadian, keyakinan diri, evaluasi diri, orientasi masa depan, harapan dan optimism (Rudolph dkk., 2017). Salah satu karakteristik pribadi yang umum digunakan menjadi suatu variabel yaitu kepribadian (Ulfah & Akmal, 2019). Kepribadian telah umum

digunakan melalui kerangka teori *Big Five* yang menunjukkan bahwa dimensi *openness to experience* dan *consciousness* berperan besar dalam memprediksi adaptabilitas karier (Li dkk., 2015).

Bateman dan Crant (1993) mengemukakan konstruk kepribadian proaktif. Individu dengan kepribadian ini memiliki ciri-ciri seperti keterbukaan terhadap pengalaman dan kesadaran. Secara garis besar, karakteristik utamanya adalah memanfaatkan peluang dan berani mengambil tindakan dalam memutuskan sesuatu, serta bersikap aktif.

Menurut Nuraini dan Suryani (2020), individu proaktif tidak pasif menerima keadaan. Sebaliknya, mereka aktif mencari peluang, memanfaatkan dukungan yang tersedia, dan menciptakan solusi saat menghadapi hambatan. Artinya, kepribadian proaktif berfungsi sebagai dukungan internal. Hal ini mendorong individu untuk mengambil langkah inisiatif serta aktif mencari peluang dan mengatasi hambatan yang ada (Fitria dkk., 2025).

Secara teoretis, Savickas (2005) menjelaskan hubungan antara kepribadian, dukungan sosial, dan adaptabilitas karier melalui *Career Construction Theory* (CCT). CCT menekankan bahwa karier seseorang dibentuk melalui interaksi dinamis antara faktor lingkungan, faktor kepribadian, dan tugas perkembangan karier. Teori ini menempatkan adaptabilitas karier sebagai salah satu konsep utama, yakni sumber daya psikososial yang membentuk suatu kesiapan psikologis untuk menghadapi perubahan serta tuntutan zaman dalam memiliki kesiapan berkarier.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara keterlibatan ayah dan adaptabilitas karier yang dimoderasi oleh kepribadian proaktif. Penelitian-penelitian terdahulu yang disebutkan di atas mengenai keterlibatan ayah, dukungan teman sebaya, kepribadian proaktif, dan adaptabilitas karier hanya membahas keterkaitan antar variabel secara parsial saja. Sejauh ini, peneliti belum menemukan penelitian yang membahas dinamika keempat variabel tersebut dengan kepribadian proaktif sebagai moderator. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mencari tahu bagaimana pengaruh keterlibatan ayah dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karier yang dimoderasi oleh kepribadian proaktif, terutama pada mahasiswa tingkat akhir yang saat ini sedang mempersiapkan diri untuk menghadapi persaingan di dunia kerja.



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dari masalah di atas, identifikasi masalah pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1.2.1 Mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengalami masa transisi dari lingkungan perkuliahan ke lingkungan pekerjaan masih belum optimal dalam mempersiapkan karier yang ingin dituju
- 1.2.2 Perubahan lingkungan pekerjaan dan peningkatan persaingan di dalam dunia pekerjaan menjadi tantangan dan hambatan bagi mahasiswa tingkat akhir.
- 1.2.3 Meskipun keterlibatan ayah dan dukungan teman sebaya dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir, faktor internal tetap menjadi faktor untuk terealisasi dukungan tersebut dengan maksimal.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk menjelaskan lingkaran pembahasan yang akan dikaji agar fokus penelitian menjadi lebih terarah dan tidak melebar. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah kepribadian proaktif memoderasi pengaruh keterlibatan ayah dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karier.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang disusun pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh keterlibatan ayah terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir?
- 1.4.3 Apakah kepribadian proaktif memoderasi pengaruh keterlibatan ayah terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir?
- 1.4.4 Apakah kepribadian proaktif memoderasi pengaruh dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir?

1.4.5 Apakah kepribadian proaktif memoderasi pengaruh keterlibatan ayah dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karier secara simultan pada mahasiswa tingkat akhir?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan ayah dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir, dengan mengeksplorasi peran kepribadian proaktif sebagai moderasi. Dengan demikian, penelitian ini akan mengetahui sejauh mana kepribadian proaktif dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh keterlibatan ayah dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karier.

## **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Toeritis**

Melalui penelitian ini, maka peneliti berharap dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori adaptabilitas karier, khususnya dalam konteks keterlibatan ayah dan dukungan teman sebaya dengan kepribadian proaktif sebagai variabel moderasi. Kepribadian proaktif sebagai variabel moderasi, akan membantu mengisi kesenjangan literatur dengan menunjukkan bahwa interaksi antara dukungan sosial (ayah dan teman sebaya) dan sifat individu (proaktif) adalah kunci dalam pembentukan kapasitas untuk memiliki kemampuan adaptabilitas karier

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan yang dapat diterapkan secara langsung dalam kehidupan nyata individu, kelompok, lembaga atau masyarakat. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.6.1.1 Bagi mahasiswa tingkat akhir.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi mahasiswa mengenai pentingnya keterlibatan ayah dan dukungan teman sebaya dalam membentuk adaptabilitas karier. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan juga mampu mendorong mahasiswa untuk memperkuat kepribadian proaktif

dengan mengambil inisiatif terhadap perubahan dunia kerja, dan mengoptimalkan potensi diri meskipun terdapat dukungan dari orang tua, khususnya ayah dan dukungan teman sebaya.

#### 1.6.1.2 Bagi orang tua, khususnya ayah.

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi ayah agar lebih menyadari peran penting dalam mendukung perkembangan karier anak, seperti memberikan dukungan finansial, emosional, dan instrumental. Dengan demikian, ayah diharapkan dapat menjadi figur pendamping aktif dalam proses transisi menuju dunia kerja dan meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir.

#### 1.6.1.3 Bagi pihak universitas atau lembaga pendidikan.

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan dalam menyusun program bimbingan karier dan konseling karier yang memperhatikan faktor lingkungan keterlibatan ayah, teman sebaya, serta kepribadian proaktif mahasiswa. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam intervensi konseling karier, khususnya untuk mahasiswa yang memiliki keterbatasan dukungan dari ayah atau ayah kurang terlibat. Lembaga dapat memanfaatkan pengembangan kepribadian proaktif untuk meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir.

### 1.7 State of the Art

Penelitian mengenai adaptabilitas karier telah berkembang pesat, berbagai studi telah menunjukkan bahwa adaptabilitas karier merupakan kompetensi penting dalam menghadapi dunia kerja bagi karyawan ataupun *freshgraduate* (Dharmadhyaksa & Sami'an, 2024; Suciningrum dkk., 2023; Zhao dkk., 2022; Li dkk., 2024). Selain karyawan dan *freshgraduate*, terdapat juga studi yang telah menunjukkan hasil bahwa adaptabilitas karier merupakan kompetensi penting bagi mahasiswa tingkat akhir maupun dewasa muda untuk menghadapi tantangan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Sulistiani dkk., 2018; Ulfa & Akmal, 2019; Wang dkk., 2021; Anwar dkk., 2024; Andini dkk., 2025).

Faktor-faktor kontekstual telah memengaruhi adaptabilitas karier, seperti keluarga, dukungan sosial, dan kepribadian. Peran keluarga, khususnya keterlibatan ayah, mulai mendapat perhatian. Beberapa penelitian telah melihat pengaruh keterlibatan ayah dalam adaptabilitas karier seseorang. Penelitian menemukan



bahwa praktik pengasuhan ayah seperti dukungan otonomi dan kehangatan berkontribusi signifikan terhadap adaptabilitas karier dewasa muda (Anwar dkk., 2024). Selaras dengan itu, penelitian Chaq (2024), menegaskan bahwa keterlibatan ayah berimplikasi jangka panjang pada perkembangan karakter, ketahanan emosional, dan kesiapan menghadapi masa depan. Penelitian dari Kirana (2023), telah menunjukkan adanya pengaruh keterlibatan ayah terhadap adaptabilitas karier dewasa muda.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian-penelitian yang menggabungkan keterlibatan ayah secara khusus dengan variabel adaptabilitas karier terbilang masih terbatas. Dengan demikian, peneliti ingin mencoba mengisi kesenjangan atau *gap* tersebut untuk menambah literatur dan pengetahuan terkait pengaruh keterlibatan ayah terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Selain keterlibatan ayah, dukungan dari teman sebaya juga terbukti relevan. Penelitian sebelumnya telah banyak mengungkapkan bahwa dukungan teman sebaya memengaruhi adaptabilitas karier individu (Wang dkk., 2021; Salim dkk., 2023; Barita & Sawitri, 2023; Dharmadhyaksa & Sami'an, 2024). Hal ini menegaskan bahwa dukungan teman sebaya tidak hanya memberikan dukungan emosional, tetapi juga menjadi faktor yang membantu individu lebih memiliki kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian karier.

Selain faktor eksternal yaitu keterlibatan ayah dan dukungan teman sebaya, terdapat salah satu faktor internal seperti kepribadian proaktif yang konsisten memengaruhi adaptabilitas karier di dalam penelitian-penelitian sebelumnya (Ulfah & Akmal, 2019; Mahardika & Kisyanto, 2020; Wang dkk., 2021; Li dkk., 2024; Zhao dkk., 2024; Fitria dkk., 2025). Kepribadian proaktif dapat berperan sebagai prediktor dalam pertumbuhan karier jangka panjang (Agustini, 2022). Namun, penelitian sebelumnya, belum secara eksplisit menguji bagaimana kepribadian proaktif menentukan seberapa efektif seseorang memanfaatkan dukungan eksternal untuk meningkatkan adaptabilitas karier. Jika dukungan ayah atau teman sebaya adalah sebuah “alat”, maka kepribadian proaktif adalah kemauan dan kemampuan individu untuk merespon secara aktif “alat” tersebut. Oleh karena itu, masih terdapat celah dalam memahami bagaimana kepribadian proaktif dapat

memperkuat atau memperlemah pengaruh dari dua faktor sosial tersebut terhadap adaptabilitas karier.

Dengan demikian, berdasarkan kesenjangan dan *gap* dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijabarkan sebelumnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan perkembangan kontribusi teoritis pada literatur adaptabilitas karier, serta implikasi praktis dalam pengembangan karier mahasiswa tingkat akhir.

