**ADAPTABILITAS KARIER PADA GURU HONORER DI ERA DISRUPSI PENDIDIKAN**

**CAREER ADAPTABILITY OF HONORER TEACHERS IN THE ERA OF EDUCATION DISRUPTION**

**Derisma Aditia1, Anwar2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

derismaaditia@gmail.com

089678859910

**Abstrak**

Era disrupsi ini, sistem pendidikan menjadi aspek yang terdampak dan mengalami pergeseran dalam elemen-elemen pembelajaran. Era disrupsi pendidikan menyebabkan adanya perubahan di setiap aspek pendidikan, baik sistem, administratif, maupun teknis dalam pembelajaran. Dengan demikian, adaptabilitas karier menjadi elemen yang dibutuhkan individu pada situasi saat ini (Ramdhani & Kiswanto, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengeksplorasi gambaran adaptabilitas karier pada guru honorer di era disrupsi pendidikan. Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana adaptabilitas karier pada guru honorer di era disrupsi pendidikan? Penelitian ini Subjek penelitian ini adalah 100 orang guru honorer dengan kriteria yang telah ditetapkan dengan teknik *purposive sampling.* Pengambilan data dilakukan dengan menyusun skala adaptabilitas karier yang dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan konsep adaptabilitas karier miliki Savickas dan Porfeli (2011). Metode analisis data yang ditetapkan yaitu uji statistik deskriptif dan kategorisasi data. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 82% subjek memiliki adaptabilitas karier tinggi dan 18% subjek memiliki adaptabilitas karier yang sedang. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat perbedaan adaptabilitas karier berdasarkan usia dan pengalaman mengajar. Guru yang berusia lebih tinggi memiliki tingkat adaptabilitas yang tinggi pula. Guru dengan pengalaman mengajar yang tinggi juga memiliki tingkat adaptabilitas karier yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi usia dan pengalaman mengajar berpengaruh pada tingkat adaptabilitas pada guru honorer.

**Kata Kunci:** Adaptabilitas Karier, Guru Honorer, Disrupsi Pendidikan, Karier.

***Abstract***

In this era of disruption, the education system has become an affected aspect and has experienced a shift in the elements of learning. The era of educational disruption caused changes in every aspect of education, both system, administrative, and technical in learning. Thus, career adaptability becomes an element that individuals need in the current situation (Ramdhani & Kiswanto, 2020). This study aims to determine and explore the description of career adaptability of honorary teachers in the era of educational disruption. The research question in this study is how is the career adaptability of honorary teachers in the era of educational disruption? The subjects of this study were 100 honorary teachers with predetermined criteria using purposive sampling technique. Data were collected by compiling a career adaptability scale which was constructed by the researcher based on the career adaptability concept of Savickas and Porfeli (2011). The data analysis method used is descriptive statistical test and data categorization. The results showed that 82% of the subjects had high career adaptability and 18% of the subjects had moderate career adaptability. This study also found that there are differences in career adaptability based on age and teaching experience. Teachers who are older have a high level of adaptability as well. Teachers with high teaching experience also have a high degree of career adaptability. This indicates that the higher age and teaching experience affect the adaptability level of honorary teachers.

Keywords: Career Adaptability, Honorary Teacher, Education Disruption, Career.

**PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi dan informasi yang begitu masif mendorong manusia untuk dapat menyesuaikan diri, merubah tatanan sosial, norma dan sistem yang ada. Perubahan yang terjadi tergantung pada kemampuan manusia dalam merespon perubahan yang ada. Sehingga pengembangan sumber daya manusia merupakan tugas penting dalam upaya mengatasi tantangan dan adaptasi dalam perubahan zaman (Radinal, 2021). Era disrupsi merupakan masa ketika perubahan yang terjadi sedemikian rupa tidak dapat diprediksi, tidak terduga, mendasar dan berpengaruh dalam berbagai aspek kehidupan manusia (Bashori, 2018). Era disrupsi ini, sistem pendidikan menjadi aspek yang terdampak dan mengalami pergeseran dalam elemen-elemen pembelajaran. Guru tidak lagi menjadi elemen krusial dalam pembelajaran dan proses pembelajaran tidak terbatas ruang dan waktu (Radinal, 2021). Disrupsi pendidikan memungkinan guru dan peserta didik melakukan kegiatan belajar mengajar jarak jauh melalui media teknologi pembelajaran. Pembelajaran seperti ini dikenal sebagai pembelajaran jarak jauh/dalam jaringan (daring).

Keputusan Bersama (SKB) Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Agama, Menteri Kesehatan, dan Menteri Dalam Negeri Nomor 01/KB/2020; Nomor 516 Tahun 2020; Nomor HK.03.01/Menkes/363/2020; dan Nomor 440-882 Tahun 2020 tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran Pada Tahun Ajaran 2020/2021 dan Tahun Akademik 2020/2021 di Masa Pandemi Covid-19. Kebijakan ini menetapkan pembelajaran jarak jauh/daring sebagai alternatif upaya pencegahan penyebaran virus di lingkungan unit pendidikan (Kemendikbud, 2020).

Savickas dan Porfeli (1997) mengkonseptualisasikan adaptabilitas karier sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas saat ini dan yang diantisipasi, transisi, trauma dalam peran pekerjaan pada tingkat tertentu yang mengubah integrasi sosial dalam diri individu. Savickas (2005) juga mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya individu untuk mengatasi tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saat ini maupun yang akan datang, transisi pekerjaan, dan trauma pribadi. Savickas dan Porfeli (2011) mengemukakan empat dimensi dari adaptabilitas karier yang yang dioperasionalisasikan dalam model struktural tiga tingkatan *(three-dimensional structure model),* yaitu: perhatian *(concern),* pengendalian *(control),* rasa ingin tahu *(curiosity),* dan kepercayaan diri *(confidence).* Savickas dan Porfeli (2011) menjelaskan bahwa perhatian karier *(career concern)* merupakan dimensi adaptabilitas yang berorientasi pada masa depan, penuh persiapan, optimisme, dan penuh kepedulian.

**METODE**

Penelitian ini melibatkan satu variabel yaitu adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier adalah kemampuan dan kemauan individu yang ditunjukkan dengan adanya kepedulian karier dalam diri, kontrol terhadap tugas-tugas dalam karier, keingintahuan yang memadai, dan keyakinan atas karier yang dijalani, sehingga individu memiliki cukup kemampuan untuk mengatasi tugas, mengantisipasi perubahan, dan menyesuaikan diri akibat adanya transisi dalam pekerjaan. Adaptabilitas karier diukur menggunakan skala adaptabilitas karier yang disusun oleh penelliti berdasarkan konsep adaptabilitas karier yang dikemukakan oleh Savickas & Porfeli (2011).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Deskripsi data diperlukan untuk melihat gambaran data yang diperoleh dalam penelitian. Deskripsi data umumnya memuat jumlah sampel, jangkauan, nilai minimum, nilai maksimum, rerata, dan deviasi standar dari sekumpulan data. Adapun deskripsi data terkait adaptabilitas karier pada guru honorer sebagai berikut:

**Tabel 1.** Deskripsi Data

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **N** | **Range** | **Minimum** | **Maximum** | **Mean** | **Std. Deviation** |
| **Career Adaptability** | 100 | 78 | 82 | 160 | 127,46 | 20,145 |
| **Valid N (listwise)** | 100 |  |  |  |  |  |

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah sampel yang dikumpulkan sebanyak 100 orang. Jangkauan *(range)* diperoleh nilai sebesar 78. Nilai tersebut merupakan hasil pengurangan dari nilai maksimum (Max = 160) dan nilai minimum (Min = 82). Sedangkan nilai rerata *(mean)* diketahui sebesar 127,46 dan nilai deviasi standar sebesar 20,145.

Selanjutnya, bagian deskripsi data juga menjelaskan terkait gambaran data yang diperoleh berdasarkan masing-masing kelompok. Kelompok dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, jenjang mengajar, pengalaman mengajar dan pendapatan. Deskripsi data berdasarkan kelompok memudahkan pemetaan terkait sebaran data untuk keperluan analisis yang lebih dalam. Adapun deskripsi data masing-masing kelompok dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Deskripsi Data Berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Jumlah | Presentase |
| 21-25 | 49 | 49% |
| 26-30 | 26 | 26% |
| 31-35 | 3 | 3% |
| 36-40 | 7 | 7% |
| 41-45 | 6 | 6% |
| 46-50 | 5 | 5% |
| 51-55 | 4 | 4% |
| Total | 100 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, diketahui bahwa sebanyak 49 sampel (49%) berada pada rentang usia 21-25 tahun, 26 sampel (26%) berada pada rentang usia 26-30 tahun, 3 sampel (3%) berada pada rentang usia 31-35 tahun, 7 sampel (7%) berada pada rentang usia 26-40 tahun, 6 sampel (6%) berada pada rentang usia 41-45 tahun, 5 sampel (5%) berada pada rentang usia 46-50 tahun, dan 4 sampel (4%) berada pada rentang usia 51-55 tahun.

**Tabel 3.** Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
| Laki-laki | 24 | 24% |
| Perempuan | 76 | 76% |
| Total | 100 | 100% |

Tabel 4.3 menyajikan hasil uji statistik variabel adaptabilitas karier berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan total sampel yang diperoleh diketahui sebanyak 24 sampel (24%) merupakan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 76 sampel (76%) merupakan jenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.** Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase |
| --- | --- | --- |
| SMA/MA/Sederajat | 8 | 8% |
| D3/Sederajat | 0 | 0% |
| S1/D4/Sederajat | 84 | 84% |
| S2/S3/Pasca Sarjana | 8 | 8% |
| Total | 100 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas diketahui sebanyak 8 sampel (8%) berasal dari kelompok sampel dengan pendidikan terakhir SMA/MA/Sederajat, sebanyak 84 sampel (84%) berasal dari kelompok sampel dengan pendidikan terakhir S1/D4/Sederajat, dan sebanyak 8 sampel (8%) berasal dari kelompok sampel dengan pendidikan terakhir S2/S3/Pasca Sarjana.

**Tabel 5.** Deskripsi Data Berdasarkan Jenjang Mengajar

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenjang Mengajar | Jumlah | Presentase |
| TK/RA/Sederajat | 10 | 10% |
| SD/MI/Sederajat | 27 | 27% |
| SMP/MTs/Sederajat | 37 | 37% |
| SMA/MA/Sederajat | 26 | 26% |
| Total | 100 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh sebanyak 10 sampel (10%) berada pada kelompok jenjang mengajar TKA/RA/Sederajat, sebanyak 27 sampel (27%) berada pada kelompok jenjang mengajar SD/MI/Sederajat, sebanyak 37 sampel (37%) berada pada kelompok jenjang mengajar SMP/MTs/Sederajat, dan sebanyak 26 sampel (26%) berada pada kelompok jenjang mengajar SMA/MA/Sederajat.

**Tabel 6.** Deskripsi Data Berdasarkan Pengalaman Mengajar

| Pengalaman Mengajar | Jumlah | Presentase |
| --- | --- | --- |
| <1 Tahun | 36 | 36% |
| 1 - 3 Tahun | 25 | 25% |
| 3 - 6 Tahun | 13 | 13% |
| 6 - 9 Tahun | 3 | 3% |
| >9 Tahun | 23 | 23% |
| Total | 100 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui sebanyak 36 sampel (36%) memiliki pengalaman mengajar <1 tahun, sebanyak 25 sampel (25%) memiliki pengalaman 1-3 tahun, sebanyak 13 sampel (13%) memiliki pengalaman 3-6 tahun, sebanyak 3 (3%) sampel memiliki pengalaman 6-9 tahun, dan sebanyak 23 sampel (23%) memiliki pengalaman sebanyak >9 tahun.

**Tabel 7.** Deskripsi Data Berdasarkan Pendapatan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendapatan | Jumlah | Presentase |
| < Rp.500.000 | 21 | 21% |
| Rp. 500.000 - Rp. 1.000.000 | 28 | 28% |
| Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 | 18 | 18% |
| Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000 | 16 | 16% |
| Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000 | 7 | 7% |
| > 4.000.000 | 10 | 10% |
| Total | 100 | 100% |

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif variabel adaptabilitas karier berdasarkan pendapatan diperoleh sebanyak 21 sampel (21%) memiliki pendapatan <Rp. 500.000, sebanyak 28 sampel (28%) memiliki pendapatan Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000, sebanyak 18 sampel (18%) memiliki pednapatan Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000, sebanyak 16 sampel (16%) memiliki pendapatan Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000, sebanyak 7 sampel (7%) memiliki pendapatan Rp. 3.000.000 –Rp. 4.000.000, dan sebanyak 10 sampel (10%) memiliki pendapatan >Rp.4.000.000.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji kecenderungan data yang menunjukkan bahwa mayoritas guru honorer dalam sampel penelitian memiliki tingkat adaptabilitas karier yang tinggi, sedangkan sebagian lainnya memiliki adaptabilitas karier yang sedang. Berdasarkan hasil uji statistil deskriptif menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh kelompok usia 21-25 tahun, jenis kelamin perempuan, pendidikan terakhir S1/D4/Sederajat, jenjang mengajar SMP/Mts/Sederajat, pengalaman mengajar <1 tahun, dan pendapatan Rp. 500.000 –Rp. 1.000.000.

Hasil uji *one way anova* menunjukkan ada perbedaan tingkat adaptabilitas karier yang signifikan berdasarkan usia, tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karier berdasarkan jenis kelamin, tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karier berdasarkan pendidikan terakhir, tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karier berdasarkan jenjang mengajar, ada perbedaan tingkat adaptabilitas karier yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar, dan tidak ada perbedaan tingkat adaptablitas karier berdasarkan pendapatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ambiel, R. A., de Francisco Carvalho, L., Martins, G. H., & Tofoli, L. (2016). Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, *94*, 20-27.

Andersen, P & Vandehey, M. (2012). *Career Counseling and Development in a Global Economy, 2nd Edition*. USA: Brooks/Cole.

Antorida, I. (2020). Keterampilan Guru Dalam Penggunaan Media Pembelajaran Digital Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) Terhadap Hasil Belajar Tematik Di Min Salatiga.

Atsani, K. L. G. M. Z. (2020). Transformasi media pembelajaran pada masa Pandemi Covid-19. *Al-Hikmah: Jurnal Studi Islam*, *1*(1), 82-93.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bashori, K. (2018). Pendidikan politik di era disrupsi. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, *2*(2), 287-310.

Brown, A., & Bimrose, J. (n.d.). Identity development. APA Handbook of Career Intervention, Volume 2: Applications., 241–254.

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variabels, and career concerns in young adults. *Journal of vocational behavior*, *74*(2), 219-229.

Duryat, M. (2019). Opportunity Pendidikan: Transformasi Di Era Disrupsi dan Revolusi Industri 4.0. *Gema Wiralodra*, *10*(1), 93-104.

Fauzi, H., & Syafar, D. (2017). Studi Tentang Kebijakan Guru Honorer Sekolah Dasar di Yogyakarta. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(2), 162-172.

Firmansyah, E. (2013). Pengelolaan Hutan Berbasis Masyarakat (PHBM) di Kawasan Hutan Lindung Desa Mandalamekar Kecamatan Jatiwaras Kabupaten Tasik Malaya. Skripsi. *Universitas Pendidikan Indonesia*.

Furness, M. P. (2018). *What Predicts Career Adaptability?: An Application of Achievement Goal Theory and Adult Attachment Theory. Journal of Career Development, 089484531881561.*

Goodman, J. (1994). *Career Adaptability in Adults: A Construct Whose Time Has Come. The Career Development Quarterly, 43(1), 74–84.*

Gowasa, Y. (2021). Peran Guru Dalam Proses Pembelajaran Jarak Jauh. *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan*, *6*(1), 1-11.

Gunawan, L. R., & Hendriani, W. (2020). Psychological Well-being pada Guru Honorer di Indonesia: A Literature Review. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, *4*(1), 105-113.

Hamtiaux, A., Houssemand, C., & Vrignaud, P. (2013). *Individual and career adaptability: Comparing models and measures. Journal of Vocational Behavior, 83(2), 130–141.*

Hastoprojokusumo, M. B. (2019). Pengaruh Perceived Social Support pada Career Adaptability Mahasiswa Tingkat Akhir (Skripsi, Universitas Sanata Dharma)

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(2), 145-155.

Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents’ career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, *36*(3), 228-245.

Hirschi, A., & Valero, D. (2015). *Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. Journal of Vocational Behavior, 88, 220–229.*

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.*

Hurlock, Elizabeth B. (2011). Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang. Kehidupan. Jakarta : Erlangga.

Johnston, C. S. (2016). *A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. Journal of Career Assessment, 26(1), 3–30.*

Juhji, J. (2016). Peran Urgen Guru dalam Pendidikan. *Studia Didaktika*, *10*(01), 51-62.

Khalifah, M. H. (2015). *Analisis implementasi produk deposito mudharabah melalui pendekatan maqashid syariah: Studi kasus di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Rawamangun Jakarta* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

*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.*

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, *60*(4), 557.

Lestari, T. P. (2015). *Persepsi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier menjadi praktisi akuntansi syariah: Studi empiris mahasiswa akuntansi angkatan 2011 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Monika, S. W., & Kiswanto, A. (2019). Program Bimbingan Karier Untuk Mengembangkan Identitas Karier Siswa SMK. *Jurnal Eksplorasi Bimbingan dan Konseling*, *1*(1), 75-87.

Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). *The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. Journal of Adolescence, 35(6), 1557–1569.*

Nurhaq, P. F., & Nugrohoseno, D. (2019). Peran Career Adaptability Pada Mid-Career Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *7*(3).

Oey-Gardiner, Mayling, dkk. (2017). *Era Disrupsi: Peluang dan Tantangan Pendidikan Tinggi Indonesia.* Jakata: Akademik Ilmu Pengetahuan Indonesia.

Radinal, W. (2021). Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Di Era Disrupsi. *Al Fatih*, 1(1), 9-22.

Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karier Dalam Perspektif Teori Perkembangan Karier Mark L. Savickas. *Jurnal Jurusan Bimbingan Konseling Undiksha*, *11*(1).

Ramdhani, R. N., & Kiswanto, A. (2020). Urgensi Adaptabilitas dan Resiliensi Karier pada Masa Pandemi. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, *4*(2), 95-106.

Ridwan, M. (2020). Pendidikan di Indonesia Menyongsong Era Disrupsi 4.0. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, *9*(2).

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.

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 17-34.

Sa’diyah, E. K. (2019). *Career Adaptability Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang* (Skripsi UNNES).

Sabaniah, S., Ramdhan, D. F., & Rohmah, S. K. (2021). Peran Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh di Tengah Wabah Covid-19. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *2*(1), 43-54.

Saputro, D. A. (2015). Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum,* 1(1), 1-18.

Sari, A. K., Yusuf, A. M., Megaiswari, M., & Afdhal, A. (2021). Analisis Teori Karier Krumboltz: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, *12*(1).

Savickas, M. L. (1997). *Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. The Career Development Quarterly, 45(3), 247–259.*

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Dalam S.D. Brown & R.W. Lent (Eds), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M. L. (2012). *Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. Journal of Counseling & Development, 90(1), 13–19.*

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). *Revision of the Career Maturity Inventory. Journal of Career Assessment, 19(4), 355–374.*

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.*

Sisca, S., & Gunawan, W. (2016). Gambaran adaptabilitas karier remaja. *Jurnal Psikologi*, *11*(2), 111-119.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance and counselling*, *9*(2), 194-201.

Syahroni, M., Dianastiti, F. E., & Firmadani, F. (2020). Pelatihan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi untuk Meningkatkan Keterampilan Guru dalam Pembelajaran Jarak Jauh. *International Journal of Community Service Learning*, *4*(3), 170-178.

Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). *Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. Journal of Vocational Behavior, 85(3), 433–442.*

Widiasworo, Erwin. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk skripsi dan Tesis.* Yogyakarta: Araska.

Zacher, H. (2014). *Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. Journal of Vocational Behavior, 84(1), 21–30.*

Zahra, A. (2018). *Hubungan antara dukungan orangtua dengan adaptabilitas karier pada siswa* (Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya).

Zhang, L., Zhu, G., Zhang, S., Zhan, X., Wang, J., Meng, W., … Wang, P. (2019). *Assessment of Career Adaptability: Combining Text Mining and Item Response Theory Method. IEEE Access, 7, 125893–125908.*