

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Memasuki tahap *emerging adulthood* atau masa dewasa awal mahasiswa akan dihadapkan kembali dengan berbagai tugas perkembangan. Menurut Santrock (Tamari & Akmal, 2018), memasuki masa dewasa awal tugas perkembangan individu berada pada pilihan untuk berkeluarga, bekerja, maupun membangun relasi yang akrab dengan orang lain. Tsai, Hsu, dan Hsu (2017) mengungkapkan lulusan mahasiswa dengan ini sedang berada pada tahap upaya dan komitmen awal dengan memilih pekerjaan, mengembangkan harapan tentang karir, dan membuat komitmen terhadap karir mereka. Namun, ketika dihadapkan pada tahap ini mahasiswa sering menghadapi berbagai hal yang tidak terduga yang tidak sesuai dengan ekspektasi mereka. Kekhawatiran dan kegagalan akan ekspektasi kehidupan di masa depan akan memunculkan rasa gelisah dan tegang pada individu yang dapat berdampak pada munculnya kecemasan (Qolbi, Musthofa, & Chotidjah, 2020).

Hingga saat ini pengangguran masih menjadi salah satu masalah yang terjadi dalam dunia pekerjaan. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa pada Februari 2021 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,26% yaitu ada 8,75 juta orang. Meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia tersebut juga dipengaruhi oleh kondisi pandemi

Covid-19. Pandemi yang terjadi ini mengakibatkan meningkatnya tingkat pengangguran hingga 1,82 juta orang dari Februari 2020. Bahkan tingkat tertinggi TPT berdasarkan umur sejak Februari 2021 diduduki oleh penduduk dengan kelompok umur muda (15- 24 tahun) yang mencapai hingga 18,03%.

Sekretaris Jenderal (Sekjen) Kemenaker Anwar Sanusi (Kompas.com) mengungkapkan bahwa saat ini Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) banyak berasal dari jenjang pendidikan tinggi dengan 6,97% dari lulusan universitas dan 6,61% lulusan diploma. Bahkan Menteri Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi (Kompas.com) Nadiem Makarim mengungkapkan bahwa sekitar 80% mahasiswa di Indonesia tidak bekerja sesuai dengan jurusan kuliah mereka. Keadaan meningkatnya jumlah pengangguran serta tingginya tingkat persaingan dalam dunia kerja yang terjadi pada *fresh graduate* dapat mempengaruhi mahasiswa tingkat akhir dalam mengembangkan karir mereka.

Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa mahasiswa dari Perguruan Tinggi di Yogyakarta yang sedang menempuh pendidikan minimal semester 6 dan sedang menyusun skripsi. Berdasarkan hasil wawancara semua subjek mengatakan bahwa mereka telah memikirkan akan karir masa depannya setelah lulus dari Perguruan Tinggi meski mereka belum yakin terhadap pilihan karir yang akan diambil. Namun, subjek mengungkapkan bahwa mereka akan tetap mempersiapkan diri dalam mencapai pilihan karir mereka. Apalagi subjek mengungkapkan

bahwa rencana karir yang dipilih itu tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan atau jurusan kuliah yang mereka ambil. Ketertarikan untuk bekerja tidak sejalan dengan jurusan yang diambil ini bagi subjek cukup memberikan tantangan, sehingga subjek menyadari bahwa penting memiliki kesiapan yang matang terhadap pilihan karir. Keyakinan akan kemampuan dan pengetahuan akan karir yang masih minim juga mendorong subjek untuk tetap berusaha sebaik mungkin. Walaupun subjek juga menyatakan bahwa dirinya masih merasa khawatir terhadap masa depan karirnya.

Mahasiswa yang sedang memasuki tahap *emerging adulthood* ini akan dihadapkan kembali dengan berbagai tantangan karir yang dapat memunculkan ketidakstabilan serta ketidakpastian dalam mengembangkan karir mereka (Corso, 2017). Arnett (Qolbi dkk, 2020), menyatakan bahwa tahap *emerging adulthood* yang terjadi di masa usia transisi 18-20 tahun individu akan memulai menyusun karir atau pendidikan serta hubungan romantisnya yang mana puncaknya berada ketika individu berada pada usia 20-25 tahun atau setara dengan usia rata-rata pada mahasiswa tingkat sarjana di Indonesia. Keberadaan individu di tahap ini biasanya akan membuat individu mengalami kebimbangan, ketidakpastian, frustrasi, maupun rasa tidak aman (Qolbi dkk, 2020).

Keberadaan mahasiswa tingkat akhir akan dihadapkan pada masa transisi peran dari mahasiswa menjadi pekerja setelah lulus. Transisi yang terjadi ke dalam dunia kerja menjadi proses yang signifikan dan cenderung sulit untuk dihadapi mahasiswa (Hutajulu & Suhariadi, 2021). Keadaan ini

akan menuntut mahasiswa tingkat akhir harus memiliki kesiapan untuk menghadapi berbagai tantangan karir dalam lingkungan kerja nantinya. Perubahan akan kualitas maupun jumlah angkatan kerja yang dibutuhkan yang selalu berubah sesuai dengan kondisi maupun perkembangan yang terjadi dalam dunia kerja akan mempengaruhi kesiapan mahasiswa tingkat akhir dalam mengembangkan karir mereka. Keadaan ini menjadikan mahasiswa tingkat akhir penting untuk memiliki kesiapan dalam karir agar dapat mencapai karir yang diinginkan. Selain kesiapan akan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, kesiapan kondisi mental individu juga penting untuk diperhatikan.

Menurut Rosulin dan Paramita (Hutajulu & Suhariadi, 2021), mengungkapkan bahwa individu harus mempunyai ketahanan kondisi mentalnya yang baik agar dapat beradaptasi dengan kondisi di lingkungan kerja. Wendlandt dan Rochlen (Alissa & Akmal, 2019), menyatakan juga bahwa penting bagi mahasiswa untuk memiliki kemampuan dalam beradaptasi terhadap berbagai perbedaan budaya, lingkungan sosial, cara berinteraksi, dan tuntutan tugas dalam dunia kerja. Keadaan ini memberikan tuntutan bagi mahasiswa tingkat akhir terutama untuk dapat memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri mereka di lingkungan kerja apalagi bagi mahasiswa yang berkeinginan untuk bekerja tidak sejalan dengan jurusan kuliah yang diambil. Kemampuan dalam menghadapi kesiapan ini dapat dilakukan mahasiswa tingkat akhir melalui kemampuan adaptabilitas karir.

Kesiapan individu dalam memilih karir dikenal dengan konsep adaptabilitas karir atau *career adaptability* (Ramadani, Fachrurrazi, & Hidayat, 2020). Savickas (Savickas & Profeli, 2012), menyatakan bahwa adaptabilitas karir (*career adaptability*) sebagai kesiapan individu dalam menyelesaikan tugas dan berpartisipasi dalam peran kerja yang sudah dapat diprediksi, serta kesiapan dalam menyesuaikan terhadap situasi akan perubahan dan kondisi pekerjaan yang tidak dapat diprediksi. Menurut Savickas (2015), mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kemampuan beradaptasi yang melibatkan kesiapan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengatasi tugas perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja dalam peran sosial di lingkungan kerja. Menurut Savickas dan Profeli (2012), mendefinisikan adaptabilitas karir (*career adaptability*) sebagai kekuatan maupun kemampuan individu dalam mengatur diri untuk memecahkan masalah dalam tugas perkembangan transisi peran kerja, dan trauma dalam pekerjaan. Berberapa aspek yang mendukung adaptabilitas karir (*career adaptability*) individu yaitu, *career concern* (kepedulian karir), *career control* (pengendalian karir), *career curiosity* (keingintahuan karir), dan *career confidence* (keyakinan karir). Aspek kepedulian karir (*career concern*) menjelaskan tentang kemampuan individu dalam berorientasi dan berpartisipasi atau turut serta dalam mempersiapkan karir untuk masa depan. Pengendalian karir (*career control*) menjelaskan tentang kemampuan akan kedisiplinan diri pada individu yang dapat ditandai melalui ketelitian serta tanggung jawab individu dalam mengambil suatu

keputusan. Keingintahuan karir (*career curiosity*) sebagai kemampuan individu dalam melakukan eksplorasi terhadap keadaan maupun kemampuan dalam mencari informasi terhadap berbagai peluang. Aspek keyakinan karir (*career confidence*) juga menjelaskan akan kemampuan individu dalam memecahkan suatu masalah (*problem solving*) dan keingintahuan terhadap sesuatu yang diperlukan untuk menghadapi berbagai rintangan yang ada (Savickas & Profeli, 2012).

Adanya adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir inilah dapat digunakan sebagai bagian upaya untuk membantu kesiapan pada mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi kondisi perubahan yang beragam di dunia kerja nantinya. Menurut Ramadani, Fachrurrazi, dan Hidayat (2020), konsep adaptabilitas karir (*career adaptability*) merupakan bagian dari kemampuan dan kesiapan individu untuk mengatasi berbagai tugas vokasional, menghadapi perubahan yang terjadi dalam dunia kerja, masa transisi, dan trauma yang sedang terjadi maupun yang akan terjadi. Hartung dan Cadaret (2017) juga menjelaskan bahwa kemampuan adaptabilitas karir akan membantu individu dalam menghadapi berbagai tantangan atau hambatan dalam menjalankan tugas perkembangan karir, menghadapi berbagai transisi yang terjadi dalam pekerjaan, dan trauma akan pekerjaan. Teori *Career Construction* (Setyawati, Mahmud, & Kusuma, 2021), menjelaskan bahwa model konstruksi karir ini menggambarkan dari karakteristik interaksi individu, psikologis individu, perilaku karir individu, dan hasil karir individu yang dapat dicapai melalui

perilaku karir individu dengan dipengaruhi oleh keadaan psikologis dan karakteristik individu tersebut. Membuat keputusan dan memilih suatu pekerjaan yang diinginkan merupakan bagian dari proses individu menentukan pilhan karir (Bantam, 2020). Bantam (2020) juga mengungkapkan bahwa mampu menyesuaikan dengan jabatan, minat, dan kepribadian diri menunjukkan ketepatan dalam merencanakan karir.

Melalui teori konstruksi karir diketahui bahwa kemampuan adaptasi mampu mempengaruhi keberhasilan individu dalam kemampuannya di lingkungan kerja (Hardianto & Sucihayati, 2018). Menurut Corso (2017), adanya ketahanan serta kemampuan adaptabilitas karir akan membantu individu dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada. Keberhasilan individu dalam beradaptasi di lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hirschi (Nanda, 2018) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap adaptabilitas karir yaitu faktor usia, faktor gender, faktor institusi pendidikan, faktor *adversity quotient*, dan faktor regulasi diri. Melalui faktor-faktor tersebut adaptabilitas karir pada individu dapat dipengaruhi. Keberhasilan faktor usia dalam mempengaruhi adaptabilitas karir sesuai dengan hasil uji hipotesis dalam penelitian Kardafi dan Rakhmawati (2017), bahwa pengaruh adaptabilitas karir terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Syiah Kuala dimoderasi *older worker age* secara positif. Selain dipengaruhi oleh faktor usia adaptabilitas karir individu juga dipengaruhi oleh gender. Penelitian Zulfiani dan Khaerani (2021) menunjukan juga bahwa

kemampuan beradaptasi terhadap karir pada perempuan lebih tinggi dibandingkan pada laki-laki. Hal ini, menunjukkan bahwa perbedaan gender dapat mempengaruhi terhadap kemampuan individu dalam adaptabilitas karir.

Keberadaan institusi pendidikan pada individu juga menjadi faktor dalam mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karir individu. Hal ini sejalan dengan penelitian Mardiyati dan Yuniawati (2015), berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup signifikan dalam adaptabilitas karir pada siswa yang bersekolah di SMA dengan siswa yang bersekolah di SMK. Adaptabilitas karir pada siswa yang bersekolah di SMK lebih tinggi dibandingkan dengan dengan siswa yang bersekolah di SMA. Kemampuan *adversity quotient* serta dukungan sosial juga memberikan pengaruh dalam adaptabilitas karir. Sama dengan penelitian oleh Dluha, Suminar, dan Hendriyani (2020) yang didasarkan pada hasil uji hipotesis didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *adversity quotient* dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir siswa kelas XII di SMK "X" Gresik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan *adversity quotient* yang tinggi dan mendapatkan dukungan sosial baik dari keluarga, guru, maupun teman mampu dalam meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir pada siswa. Selain itu kemampuan *self regulation* memberikan pengaruh terhadap kemampuan adaptabilitas karir pada individu. Adapun penelitian dari Silmi (2020) yang menunjukkan bahwa regulasi diri berpengaruh terhadap adaptabilitas karir dosen tetap yang

bekerja di Universitas X. Penelitian Merino Tejedor (2016) juga menunjukkan hasil korelasi antara *self regulation* dengan kemampuan adaptabilitas karir yang positif.

Adanya berbagai kemungkinan perubahan yang dapat terjadi dalam dunia kerja mendorong individu harus memiliki kemampuan untuk mengendalikan keadaan tersebut untuk mencapai keberhasilan karir. Kemampuan dalam mengendalikan perubahan ini dapat dilakukan individu melalui kemampuan *self regulation* (regulasi diri) yang dimiliki oleh individu. Menurut Brown (Pichardo, Justicia, de la Fuente, Martínez-Vicente, & Berben, 2014), mendefinisikan *self regulation* (regulasi diri) sebagai kemampuan pada individu untuk merencanakan, membimbing, dan memonitoring perilaku individu dengan fleksibel sebagai bagian dalam menghadapi perubahan keadaan. Adanya kemampuan *self regulation* pada mahasiswa juga akan mengatur tentang kemampuan mahasiswa tingkat akhir dalam berperilaku sesuai dengan tujuannya. Mahasiswa tingkat akhir juga akan lebih mudah dalam menghadapi berbagai rintangan yang ada.

Menyelesaikan suatu tugas yang menjadi kewajiban dari setiap individu memberikan dorongan dari berbagai hal. Mahasiswa memiliki kewajiban untuk dapat melaksanakan pendidikan dengan baik hingga selesai sesuai dengan tanggung jawab sebagai mahasiswa. Begitu juga dalam bidang karir, sebagai bagian dari tugas perkembangan sehingga individu diharapkan mampu membuat perencanaan karir. Fredman dan Schuckack (Hayati, 2018) menyatakan bahwa *self regulation* adalah suatu

proses dimana seseorang mampu untuk mengatur pencapaian diri dan aksinya sendiri, menentukan target, dan melakukan evaluasi ketika kesuksesan telah tercapai serta mampu memberikan penghargaan karena mampu mencapai target. Adanya kemampuan *self regulation* pada mahasiswa ini juga akan mengatur tentang kemampuan mahasiswa dalam berperilaku sesuai dengan tujuannya.

Menurut Baumeister dan Heatherthin (Azhari & Mirza, 2016), menyatakan bahwa *self regulation* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencegah perilaku dan respon agar tidak keluar dari norma yang telah ditetapkan. Regulasi diri (*self regulation*) sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai suatu upaya dalam mengontrol diri dan tindakan apabila tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Berbagai bentuk upaya dapat dilakukan individu dengan menetapkan suatu tujuan, membuat perencanaan, dan penetapan serta melakukan evaluasi terhadap perkembangan yang terjadi pada diri (Azhari & Mirza, 2016).

Individu dengan kemampuan *self regulation* juga akan lebih mudah dalam menahan diri terhadap berbagai hal dan memiliki ketangguhan dalam menghadapi berbagai rintangan. Individu akan lebih mudah dalam mengembangkan dan memonitoring perilakunya hingga mencapai tujuan jangka panjang yang diinginkan apabila *self regulation* tinggi (Hayati, 2018). Adanya kemampuan ini dapat membantu individu dalam membuat perencanaan maupun penetapan terhadap target untuk masa depannya. Melalui keterampilan individu dalam melakukan *self regulation* dalam diri

juga akan memudahkan individu dalam menemukan gambaran masa depan yang diharapkan.

Menurut Zimmermen (Perdana & Wijaya 2021), *self regulation* merupakan upaya dalam mengatur pikiran, perasaan, dan tindakan yang menyesuaikan terhadap tujuan. Mencapai suatu tujuan yang diharapkan juga dapat dilakukan dengan *self regulation* tersebut sebagai upaya untuk mempertahankan usaha individu. Savickas (Sawitri & Dewi, 2018) adanya strategi dalam *self regulation* akan membantu individu dalam mengarahkan tentang aktivitas dalam mencapai aspirasi karir dan membantu dalam mengatasi rintangan yang muncul. Selain mengatur pikiran dan tindakan individu, kemampuan regulasi ini juga sebagai upaya individu dalam mengatur perasaan atau emosi untuk mencapai tujuannya. Adanya ketahanan mental yang dibutuhkan oleh individu dalam menghadapi berbagai rintangan karir di masa dapat dihadapi melalui keterampilan meregulasi emosi. Menurut Lazarus (Pusvitasari, Wahyuningsih, & Astuti, 2016), mengungkapkan bahwa adanya tuntutan eksternal maupun internal melalui kemampuan individu dalam mengelola regulasi emosinya. Suatu permasalahan dapat dihadapi dengan keterampilan dalam meregulasi emosi agar individu dapat mengendalikan emosinya (Pusvitasari, Wahyuningsih, & Astuti, 2016).

Melalui berbagai strategi yang dapat dipelajari oleh mahasiswa tingkat akhir dalam mencapai keberhasilannya dapat melalui *self regulation* (regulasi diri). Kanfer (Pichardo dkk, 2014) mengungkapkan bahwa *self*

regulation merupakan satuan strategi yang dapat dipelajari dalam tiga tahap yaitu, pengamatan diri, penilaian diri, dan penguatan diri. Menurut Brown (Pichardo dkk, 2014) membagikan *self-regulation* kedalam beberapa aspek yaitu, aspek *goal setting*, aspek *perseverance*, aspek *decision making*, dan aspek *learning from mistakes*. *Goal Setting* sebagai bagian dari kemampuan individu menyusun tujuan maupun rencana untuk mencapai apa yang diinginkan. *Perseverance* sebagai tekad atau kemampuan individu yang berpendirian teguh dalam merencanakan sesuatu. Kemampuan *decision making* ini menunjukkan kemampuan dalam mengambil keputusan, melakukan identifikasi terhadap karir, dan kemampuan dalam mengumpulkan berbagai informasi. Aspek *learning from mistake* akan menunjukkan tentang kemampuan individu dalam mempelajari kesalahan dan berusaha untuk tidak melakukan kesalahan kembali.

Menghadapi berbagai rintangan dalam tugas perkembangan pada masa dewasa awal sebagai mahasiswa tingkat akhir dalam mencapai tujuan yang diinginkan di masa depan akan pilihan karirnya dapat dilakukan dengan berbagai cara untuk mengembangkannya. Salah satunya yaitu dengan keterampilan mahasiswa tingkat akhir dalam mengatasi berbagai tugas, transisi, maupun trauma terhadap perubahan dalam dunia kerja dengan menyiapkan diri. Kesiapan mahasiswa tingkat akhir untuk menghadapi perubahan yang terjadi dalam dunia kerja tersebut dapat melalui kemampuan *self regulation* (regulasi diri) individu dengan begitu

mahasiswa tingkat akhir akan lebih mampu untuk merencanakan, membimbing, dan memonitoring perilakunya dengan lebih fleksibel.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa kemampuan *self regulation* menjadi sesuatu yang penting terhadap keberhasilan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini, menjadikan peneliti ingin melakukan penelitian terkait hubungan antara *self-regulation* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self regulation* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan pengembangan ilmu pengetahuan baru secara teoritis dalam kajian ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi organisasi dan industri. Serta dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti- peneliti selanjutnya, terkait topik yang berkaitan dengan *self regulation* dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan, mampu membantu dalam memberikan informasi serta dapat dijadikan sebagai bahan refleksi akan pentingnya *self regulation* dalam membangun adaptabilitas karir pada mahasiswa terutama mahasiswa tingkat akhir yang dapat digunakan sebagai upaya dalam menyiapkan diri menghadapi perubahan yang terjadi di dunia kerja.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan evaluasi maupun pengembangan bagi instansi untuk membantu kesiapan mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi dunia kerja melalui adaptabilitas karir. Mampu menjadikan mahasiswa tingkat akhir menjadi lulusan yang memiliki kompetensi yang dapat dimanfaatkan dalam dunia kerja.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian akan adaptabilitas karir (*career adaptability*) pada mahasiswa telah banyak publikasi akan penelitian yang berkaitan dengan ini. Berdasarkan dari berbagai penelitian, penelitian ini memiliki perbedaan tersendiri di setiap penelitian yang dilakukan baik dari variabel *independent*, *variable dependen*, subjek, maupun lokasi penelitian yang berbeda-beda.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Perdana dan Wijaya (2021) dengan judul “Regulasi Diri dalam Belajar sebagai Prediktor Resiliensi Akademik Mahasiswa yang sedang Menyusun Skripsi”. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui akan kemampuan prediksi terhadap regulasi diri dalam belajar terhadap resiliensi akademik pada mahasiswa yang sedang menyusun skripsi. Partisipan pada penelitian tersebut ada sebanyak 100 mahasiswa aktif dengan rentan usia 19-24 tahun dan sedang menyusun skripsi. Berdasarkan hasil analisis data ditunjukkan jika semua subskala regulasi diri dalam belajar mampu memprediksi resiliensi akademik pada mahasiswa kecuali pada skala *effort regulation*.

Hutajulu dan Suhariadi (2021) dengan judul “Hubungan antara *Social Support* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir”. Penelitian ini juga bertujuan dalam mengetahui hubungan antara *social support* dengan *career adaptability*. Partisipan pada penelitian tersebut adalah 173 mahasiswa tingkat akhir dengan pendidikan minimal semester 8 pada jenjang D4 atau S1 dan minimal semester 6 untuk jenjang D3. Berdasarkan hasil analisis data terhadap penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara *social support* dengan adaptabilitas karir.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa beberapa perbandingan antara penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penelitian ini, yaitu:

1. Keaslian Topik

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Perdana dan Wijaya (2021) dengan judul “Regulasi Diri dalam Belajar sebagai Prediktor Resiliensi Akademik Mahasiswa yang sedang Menyusun Skripsi” menjadikan regulasi diri sebagai variabel bebas. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hutajulu dan Suhariadi (2021) terkait tentang “Hubungan antara *Social Support* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir” juga menjadikan *career adaptability* sebagai variabel tergantung. Sedangkan dalam penelitian ini akan menjadikan regulasi diri (*self regulation*) menjadi variabel bebas dan adaptabilitas karir (*career adaptability*) sebagai variabel tergantung.

2. Keaslian Teori

Penelitian yang dilakukan oleh Perdana dan Wijaya (2021) dengan judul “Regulasi Diri dalam Belajar sebagai Prediktor Resiliensi Akademik Mahasiswa yang sedang Menyusun Skripsi” menggunakan teori regulasi diri dalam belajar menurut Pintrich. Kemudian untuk penelitian terkait adaptabilitas karir (*career adaptability*) berdasarkan penelitian oleh Hutajulu dan Suhariadi (2021) terkait tentang “Hubungan antara *Social Support* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir” menggunakan teori dari Savickas dan Profeli. Sedangkan dalam penelitian ini akan menggunakan teori dari Brown untuk *self regulation* dan teori dari Savickas untuk adaptabilitas karir.

3. Keaslian Alat Ukur

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Perdana dan Wijaya (2021) dengan judul “Regulasi Diri dalam Belajar sebagai Prediktor Resiliensi Akademik Mahasiswa yang sedang Menyusun Skripsi” ini menggunakan skala *Motivated strategies for Learning Questionnaire* (MSLQ) yang dikembangkan oleh Pintrich yang sudah dikembangkan oleh Rahmawati (2020) dan Monalisa (2018) untuk mahasiswa di Indonesia. Sedangkan penelitian tentang adaptabilitas karir (*career adaptability*) pada penelitian Hutajulu dan Suhariadi (2021) terkait tentang “Hubungan antara *Social Support* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir” ini menggunakan modifikasi skala *Career Adapt- Adaptabilitas Scale* (CAAS) Indonesian form yang diadaptasi berdasarkan CAAS *International Form* (Savickas & Profeli, 2012) oleh Sulistiani, Suminar, dan Hendriani (2019).

Penelitian yang akan dilakukan ini juga akan menggunakan modifikasi skala dari *Career Adapt- Adaptabilitas Scale* (CAAS) *Indonesian Form* yang diadaptasi berdasarkan CAAS *International Form* (Savickas & Profeli, 2012) oleh Sulistiani, dkk (2019) yang terdiri dari 4 aspek, yaitu *career concern* (kepedulian karir), *career control* (pengendalian karir), *career confidence* (keyakinan karir), dan *career curiosity* (keingintahuan karir). Skala ini terdiri dari 24 aitem untuk tiap aspeknya terdiri dari 6 aitem. Pada *self regulation*

menggunakan modifikasi skala *Spanish version of Self Regulation Questionnaire* (SRQ) yang dikembangkan oleh Pichardo, dkk (2014). Dimana skala *self regulation* ini terdiri dari 17 aitem hasil dari 4 aspek *self regulation*, yaitu aspek *goal setting*, aspek *perseverance*, aspek *decision making*, dan aspek *learning from mistake*.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya meskipun untuk subjek sama-sama menggunakan subjek mahasiswa. Penelitian oleh Perdana dan Wijaya (2021) yaitu ada 100 partisipan dengan kriteria mahasiswa aktif berusia 19-24 tahun dan sedang mengerjakan skripsi. Sedangkan dalam penelitian oleh Hutajulu dan Suhariadi (2021) ada 173 partisipan penelitian dengan kriteria mahasiswa tingkat akhir yang menempuh pendidikan minimal semester 8 untuk jenjang D4/ S1 dan minimal semester 6 untuk jenjang D3. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan ini akan menggunakan subjek dengan kriteria yaitu mahasiswa tingkat akhir minimal semester 6 dan mahasiswa yang sedang menyusun skripsi dengan rentang usia 18-25 tahun di Perguruan Tinggi Yogyakarta.