

Career Adaptability pada *Fresh Graduate* Selama Transisi Menuju Dunia Kerja: Studi Fenomenologi di Indonesia

Dani Eka Erlangga^{1*}, Dhini Rama Dhania²

^{1,2}Universitas Muria Kudus, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 12, 2026

Accepted July 13, 2026

Available online 14 July 2026

Kata Kunci:

Career Adaptability, *Fresh Graduate*,
Transisi Kerja, Decision Making

Keywords:

Career Adaptability, *Fresh Graduate*, Work
Transition, Decision Making



This is an open access article under the
CC BY-SA license.

Copyright © 2025 by Author. Published
by Lembaga Penerbitan dan Publikasi
Ilmiah (LPPI) Universitas
Muhammadiyah Palopo.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana *career adaptability* berkembang pada *fresh graduate* selama masa transisi menuju dunia kerja. Penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk menggali pengalaman subjektif individu dalam menghadapi tuntutan dan penyesuaian kerja awal. Informan penelitian terdiri dari tiga *fresh graduate* yang sedang berada pada fase transisi menuju dunia profesional. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan proses coding dan interpretasi tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh informan menunjukkan dimensi *career adaptability* yang meliputi *career planning*, *exploration of career*, *exploration of self*, *decision making*, dan *self regulation*. Meskipun demikian, tingkat perkembangan setiap dimensi berbeda pada masing-masing informan sesuai pengalaman kerja, proses pembelajaran, serta kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa *career adaptability* berkembang secara bertahap melalui pengalaman kerja, interaksi sosial, dan refleksi diri. Kemampuan tersebut menjadi penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan karier, penyesuaian kerja, serta pengembangan sumber daya manusia pada *fresh graduate* di lingkungan organisasi.

ABSTRACT

This study aims to understand how career adaptability develops among fresh graduates during the transition into the workforce. The research employed a qualitative method with a phenomenological approach to explore individuals' subjective experiences in facing early work adjustment and professional demands. The participants consisted of three fresh graduates who were undergoing the transition into professional work settings. Data were collected through interviews and observations, then analyzed using coding and thematic interpretation. The findings revealed that all participants demonstrated the dimensions of career adaptability, including career planning, exploration of career, exploration of self, decision making, and self regulation. However, the level of development of each dimension varied depending on work experience, learning processes, and individuals' ability to cope with work pressure. The study indicates that career adaptability develops progressively through work experience, social interaction, and self-reflection. These abilities play an important role in supporting career decision-making, work adjustment, and human resource development among fresh graduates within organizational settings.

1. PENDAHULUAN

Setiap individu pada fase dewasa awal akan dihadapkan pada berbagai tuntutan tugas perkembangan dan bertanggung jawab terhadap arah hidupnya (Santri et al., 2025). Tahap perkembangan ini ditandai dengan meningkatnya kemandirian, baik dalam aspek ekonomi maupun pengambilan keputusan terhadap masa depan yang lebih realistis. Selain itu, individu dituntut mampu memilih pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, minat pribadi, serta kondisi psikologis yang dimiliki (Siregar et al., 2022). Proses memasuki dunia kerja menjadi fase penting karena individu mulai menghadapi lingkungan baru dengan tuntutan yang lebih kompleks dibandingkan lingkungan akademik sebelumnya (Anggraeni & Hijrianti, 2023).

Fresh graduate merupakan individu yang baru menyelesaikan pendidikan tinggi dan umumnya belum memiliki pengalaman kerja formal di dunia profesional (Hariyati & Dewi, 2021). Pada fase ini, *fresh graduate* akan menghadapi berbagai tuntutan sebagai respons terhadap perkembangan ekonomi, sosial, dan budaya dalam dunia kerja (Suhendra & Kurniawan, 2024). Berdasarkan data

Pangkalan Data Pendidikan Tinggi tahun 2024, jumlah mahasiswa aktif di Indonesia mencapai sekitar 9,98 juta orang, sedangkan jumlah lulusan perguruan tinggi pada tahun 2023 mencapai sekitar 1,94 juta lulusan dari berbagai jenjang pendidikan tinggi (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, 2024). Peningkatan jumlah lulusan setiap tahunnya menyebabkan persaingan kerja menjadi semakin ketat, sehingga tidak sedikit lulusan mengalami kesulitan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki (Suhendra & Kurniawan, 2024).

Kondisi tersebut menyebabkan banyak *fresh graduate* harus menghadapi berbagai tantangan selama masa transisi menuju dunia kerja, seperti penyesuaian budaya organisasi, tuntutan profesionalisme, tekanan pekerjaan, hingga kemampuan membangun relasi kerja dengan atasan maupun rekan kerja (Rahayu & Hapsari, 2025). Pada situasi ini, kemampuan individu dalam menyesuaikan diri menjadi faktor penting agar mampu menghadapi perubahan dan tuntutan kerja secara efektif. Individu yang mampu beradaptasi dengan baik cenderung lebih mudah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan potensi dan minatnya serta lebih mampu bertahan menghadapi tekanan di lingkungan kerja (Zakila & Purwantini, 2022).

Kemampuan individu dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga sepanjang perjalanan karier dan menyesuaikan diri terhadap dinamika lingkungan kerja dikenal sebagai *career adaptability* (Zakila & Purwantini, 2022). *Career adaptability* berperan penting dalam membantu individu menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja secara lebih terarah (Shaumia et al., 2018). Dalam penelitian ini, *career adaptability* mengacu pada kerangka yang dikembangkan oleh Creed et al. (2009), yang memandang adaptabilitas karier sebagai kemampuan individu dalam mempersiapkan, mengeksplorasi, mengambil keputusan, serta mengelola diri ketika menghadapi perubahan dan tuntutan dunia kerja. Penelitian ini menggunakan lima dimensi, yaitu *career planning*, *exploration of career*, *exploration of self*, *decision making*, dan *self-regulation*. Kelima dimensi tersebut dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai proses adaptasi karier yang dialami *fresh graduate* selama masa transisi dari perguruan tinggi menuju dunia kerja.

Wang dan Fu dalam Zakila & Purwantini (2022) menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi dalam dunia kerja merupakan aspek penting bagi individu yang sedang berada dalam fase transisi menuju dunia profesional. Individu dengan kemampuan adaptasi karier yang baik cenderung lebih mampu menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan potensinya, serta lebih siap menghadapi perubahan dalam dunia kerja (Tesalonía & Wibowo, 2023). Selain itu, kemampuan adaptasi karier juga membantu individu dalam mengelola tekanan kerja, mengambil keputusan karier, dan mempertahankan perkembangan profesional secara berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat *career adaptability* pada mahasiswa maupun lulusan perguruan tinggi masih belum optimal. Penelitian Alfi et al. (2023) menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa masih memiliki tingkat adaptabilitas karier pada kategori sedang meskipun telah mengikuti program bimbingan karier di perguruan tinggi. Selanjutnya, penelitian Pratiwi et al. (2024) menemukan bahwa sebagian individu masih mengalami kesulitan pada aspek eksplorasi karier dan keyakinan terhadap pilihan karier yang dimiliki. Selain itu, penelitian Badran & Mohamed (2025) menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki hubungan positif dengan *thriving at work*, yang menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi berkontribusi terhadap perkembangan profesional dan kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kemampuan adaptasi karier menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan transisi dari pendidikan menuju dunia kerja.

Meskipun penelitian mengenai *career adaptability* telah berkembang, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada pengukuran tingkat adaptabilitas karier atau hubungannya dengan variabel lain menggunakan pendekatan kuantitatif. Akibatnya, masih terbatas penelitian yang menjelaskan bagaimana *career adaptability* pada *fresh graduate* dimaknai dan dialami selama masa transisi menuju dunia kerja berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Creed et al. (2009). Padahal, proses adaptasi karier pada fase tersebut berlangsung secara dinamis seiring dengan tuntutan pekerjaan, penyesuaian terhadap lingkungan kerja, serta pengalaman yang diperoleh individu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengalaman *career adaptability* pada *fresh graduate* menggunakan pendekatan fenomenologi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses adaptasi karier selama masa transisi menuju dunia kerja.

Penelitian ini relevan dengan kajian *Human Resource Management* karena *career adaptability* berkaitan dengan kemampuan individu dalam melakukan penyesuaian kerja (*employee adjustment*), mengembangkan kompetensi profesional, serta mempertahankan performa kerja di tengah dinamika organisasi. Selain itu, kemampuan *decision-making* pada *fresh graduate* menjadi aspek penting dalam proses adaptasi karier, khususnya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, menentukan pilihan karier, dan merespons perubahan lingkungan kerja secara efektif. Oleh karena itu, pemahaman mengenai perkembangan *career adaptability* pada *fresh graduate* dapat menjadi dasar dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoretis dalam memperkaya kajian *career adaptability* dengan menyoroti pengalaman subjektif *fresh graduate* berdasarkan kerangka Creed et al. (2009) dalam konteks transisi menuju dunia kerja. Secara metodologis, penelitian ini memperluas kajian sebelumnya yang didominasi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi untuk menggali pengalaman adaptasi karier secara lebih mendalam. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi pendidikan maupun organisasi dalam merancang strategi pengembangan kesiapan kerja dan adaptasi karier bagi lulusan baru.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 *Career adaptability*

Menurut Rottinghaus, Day, dan Borgen (Creed et al., 2009), *career adaptability* merupakan kecenderungan individu dalam menilai kemampuan dirinya untuk merencanakan masa depan karier dan menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan, khususnya ketika dihadapkan pada situasi tak terduga yang dapat memengaruhi arah atau tujuan karier. Sementara itu, Savickas (Pratiwi et al., 2024) mendefinisikan *career adaptability* sebagai konstruksi psikososial yang mencerminkan kesiapan individu serta sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan karier, transisi pekerjaan, maupun tekanan pribadi pada situasi saat ini maupun di masa depan. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa *career adaptability* berperan penting dalam kesiapan menghadapi transisi kerja dan perkembangan profesional *fresh graduate* (Pratiwi et al., 2024; Rahayu & Hapsari, 2025). Berdasarkan kedua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* merupakan kemampuan psikososial yang mencerminkan kesiapan individu untuk merencanakan, menyesuaikan diri, dan merespons berbagai perubahan serta tantangan karier secara adaptif, khususnya selama masa transisi menuju dunia kerja.

2.2 Dimensi *career adaptability*

Career adaptability merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dalam *Career Construction Theory*. Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan bahwa *career adaptability* terdiri atas empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*, yang menggambarkan sumber daya psikososial individu dalam menghadapi tugas perkembangan dan transisi karier. Sementara itu, Creed et al. (2009) mengembangkan *career adaptability* ke dalam lima dimensi, yaitu *career planning*, *exploration of career*, *exploration of self*, *decision making*, dan *self-regulation*. Penelitian ini menggunakan kerangka Creed et al. (2009) karena dimensi-dimensi tersebut memberikan gambaran yang lebih operasional mengenai proses adaptasi karier pada individu yang sedang menjalani transisi dari perguruan tinggi menuju dunia kerja.

Career planning mengacu pada kemampuan individu dalam merencanakan arah dan tujuan karier serta menyusun langkah-langkah untuk mencapainya. *Exploration of career* berkaitan dengan upaya individu mencari dan memahami informasi mengenai dunia kerja, peluang karier, serta berbagai alternatif profesi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sementara itu, *exploration of self* merupakan proses refleksi untuk mengenali kemampuan, minat, nilai, dan karakteristik diri sebagai dasar dalam menentukan pilihan karier yang sesuai. Selanjutnya, *decision making* menggambarkan kemampuan individu dalam mempertimbangkan berbagai alternatif dan mengambil keputusan karier secara tepat ketika menghadapi perubahan maupun tuntutan pekerjaan. Adapun *self-regulation* merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola pikiran, emosi, dan perilaku agar tetap mampu beradaptasi, mempertahankan motivasi, serta mencapai tujuan karier yang telah ditetapkan. Kelima dimensi tersebut digunakan sebagai landasan dalam menganalisis proses perkembangan *career adaptability* pada *fresh graduate* selama masa transisi menuju dunia kerja.

2.3 *Fresh graduate*

Fresh graduate merupakan individu yang baru menyelesaikan pendidikan tinggi dan umumnya memiliki pengalaman kerja yang masih terbatas (Nindyasari et al., 2020). Pada tahap ini, individu memasuki masa transisi dari lingkungan akademik menuju dunia kerja sehingga dituntut mampu mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, serta *soft skills* yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam konteks profesional (Hariyati & Dewi, 2021). Proses transisi tersebut sering kali menghadirkan berbagai tantangan, seperti menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, budaya organisasi, serta ekspektasi profesional yang berbeda dari lingkungan akademik. Apabila individu tidak mampu beradaptasi secara efektif terhadap perubahan tersebut, proses penyesuaian kerja dapat terhambat dan meningkatkan kecenderungan *turnover* pada awal karier (Sinamo & Simarmata, 2023). Oleh karena itu, kemampuan *career adaptability* menjadi salah satu sumber daya penting yang membantu *fresh graduate* menyesuaikan diri dan mengelola proses transisi menuju dunia kerja secara lebih efektif.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi digunakan untuk memahami pengalaman subjektif individu serta makna yang muncul dari pengalaman tersebut dalam konteks kehidupan sehari-hari (Nasir et al., 2023). Penelitian kualitatif dipilih karena mampu menggali secara mendalam pengalaman *fresh graduate* dalam menghadapi proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan subjek berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Lenaini, 2021). Adapun kriteria informan dalam penelitian

ini meliputi: berada pada rentang usia dewasa awal 19–25 tahun, merupakan *fresh graduate* dengan masa kelulusan kurang lebih satu tahun, dan sedang berada pada fase transisi menuju dunia kerja profesional. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak tiga orang *fresh graduate* yang dipilih berdasarkan prinsip kecukupan data (*data saturation*).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur dan observasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengalaman, proses adaptasi, serta dinamika *career adaptability* yang dialami informan selama memasuki dunia kerja (Fadhallah, 2021). Sementara itu, observasi dilakukan untuk mendukung data hasil wawancara melalui pengamatan terhadap perilaku, interaksi, dan respons informan selama proses penelitian berlangsung (Fiantika et al., 2022). Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan fenomenologi dengan teknik analisis Colaizzi, yang meliputi tahapan membaca seluruh transkrip wawancara, mengidentifikasi pernyataan signifikan, melakukan pengkodean, mengelompokkan kode menjadi tema-tema, menyusun deskripsi mendalam, serta merumuskan esensi pengalaman informan (Saleh, 2017). Proses analisis dilakukan secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai *career adaptability* pada *fresh graduate* di masa transisi dunia kerja.

Kredibilitas data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan *peer debriefing*. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi untuk memastikan konsistensi data (Mekarisce, 2020). Selain itu, peneliti juga melakukan diskusi dengan teman sejawat untuk memperoleh evaluasi dan interpretasi yang lebih objektif terhadap temuan penelitian (Hasan et al., 2025). Validasi data selanjutnya dilakukan melalui *member check* dengan meminta konfirmasi kepada informan terkait hasil interpretasi penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana *career adaptability* terbentuk dan berkembang pada *fresh graduate* selama masa transisi menuju dunia kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa seluruh dimensi *career adaptability* menurut Creed et al. (2009), yaitu *career planning*, *exploration of career*, *exploration of self*, *decision making*, dan *self-regulation* muncul pada ketiga informan. Meskipun demikian, tingkat kemunculan dan kedalaman masing-masing dimensi menunjukkan variasi yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, proses adaptasi, serta karakteristik individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketiga informan menghadapi tantangan yang relatif serupa sebagai *fresh graduate*, seperti penyesuaian terhadap lingkungan kerja, tanggung jawab profesional, dan ketidakpastian karier. Namun, setiap informan menunjukkan pola respons yang berbeda dalam memaknai pengalaman, memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, serta mengembangkan strategi adaptasi selama proses transisi kerja.

4.1 Career Planning

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career planning* pada *fresh graduate* berkembang secara bertahap selama proses transisi menuju dunia kerja. Ketiga informan sama-sama memiliki orientasi terhadap masa depan karier, namun menunjukkan tingkat kejelasan dan kematangan perencanaan yang berbeda. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa perencanaan karier tidak terbentuk secara instan, melainkan berkembang melalui pengalaman kerja, proses pembelajaran, dan penyesuaian terhadap tuntutan lingkungan profesional. Informan yang masih berada pada tahap awal transisi cenderung memandang karier sebagai proses *trial and error* dengan fokus utama memperoleh pengalaman kerja, sedangkan informan yang memiliki pengalaman lebih banyak menunjukkan tujuan karier yang lebih terarah dan terstruktur. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian Teychenne et al. (2019) yang menjelaskan bahwa *career planning* merupakan kemampuan yang berkembang melalui proses pembelajaran dan pengalaman individu. Pengalaman eksplorasi yang terarah dapat meningkatkan kejelasan arah karier, strategi perencanaan, serta keyakinan individu dalam menentukan pilihan karier.

Temuan ini menunjukkan bahwa proses perencanaan karier pada fresh graduate bersifat dinamis dan tidak berlangsung secara linear. Pengalaman menghadapi tuntutan pekerjaan mendorong individu untuk menyesuaikan ekspektasi awal dengan realitas dunia kerja sehingga terbentuk perencanaan karier yang semakin realistis. Dengan kata lain, pengalaman kerja tidak hanya memperluas wawasan mengenai dunia profesional, tetapi juga membantu individu mengevaluasi kembali tujuan karier yang ingin dicapai. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh, semakin matang pula kemampuan individu dalam menyusun arah pengembangan kariernya. Kondisi tersebut selaras dengan penelitian Amalia (2025) yang menjelaskan bahwa *career planning* ditandai dengan kemampuan individu memahami keterkaitan antara pengetahuan yang dimiliki dengan realitas dunia kerja.

4.2 *Exploration of Career*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *exploration of career* pada fresh graduate berkembang melalui proses pencarian dan pemaknaan informasi mengenai dunia kerja yang diperoleh dari pengalaman langsung serta interaksi sosial di lingkungan profesional. Meskipun ketiga informan menunjukkan tingkat eksplorasi yang berbeda, seluruhnya memanfaatkan pengalaman kerja sebagai sarana untuk memahami karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, serta peluang pengembangan karier. Perbedaan tersebut mencerminkan bahwa eksplorasi karier berkembang secara bertahap, dari pencarian informasi yang masih sederhana hingga pemanfaatan relasi profesional dan keterbukaan terhadap berbagai peluang karier. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Sakina (2023) yang menjelaskan bahwa *exploration of career* merupakan proses pencarian informasi terkait kemampuan diri maupun dunia kerja. Selain itu, Afifah et al. (2020) menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam mendorong perilaku eksplorasi karier melalui aktivitas pencarian informasi, keterlibatan dalam kegiatan profesional, dan evaluasi pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa eksplorasi karier pada *fresh graduate* berkembang secara lebih intens setelah individu memasuki dunia kerja. Pengalaman langsung di lingkungan profesional menjadi sumber utama pembelajaran karier dibandingkan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama pendidikan. Interaksi sosial dengan rekan kerja juga menjadi faktor penting dalam membantu individu memahami budaya organisasi, tuntutan pekerjaan, dan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, *exploration of career* pada masa transisi kerja tidak hanya dipengaruhi faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi pengalaman kerja dan interaksi sosial yang berlangsung secara dinamis di lingkungan profesional.

4.3 *Exploration of Self*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *exploration of self* pada fresh graduate berkembang melalui proses refleksi terhadap pengalaman kerja yang membantu individu memahami kemampuan, keterbatasan, nilai, dan tujuan kariernya. Meskipun tingkat kedalaman refleksi setiap informan berbeda, seluruhnya menunjukkan adanya proses evaluasi diri yang berlangsung selama masa transisi menuju dunia kerja. Informan yang masih berada pada tahap awal transisi cenderung memfokuskan refleksi pada peningkatan kompetensi dan penyesuaian terhadap lingkungan kerja, sedangkan informan dengan pengalaman yang lebih luas menunjukkan pemahaman diri yang lebih mendalam, mencakup pengenalan terhadap nilai pribadi, integritas, tanggung jawab, serta

komitmen profesional. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Ran et al. (2023) yang menjelaskan bahwa *self-reflection* dan *career exploration* memiliki peran penting dalam pengembangan *career adaptability*. Individu yang aktif melakukan eksplorasi dan refleksi diri cenderung memiliki tingkat adaptabilitas yang lebih tinggi karena mampu memahami potensi dan kesiapan dirinya dalam menghadapi tantangan karier.

Pada penelitian ini, mengindikasikan bahwa *exploration of self* merupakan proses yang berkembang secara progresif seiring bertambahnya pengalaman kerja dan kesempatan untuk merefleksikan berbagai situasi yang dihadapi. Pengalaman di lingkungan profesional tidak hanya meningkatkan pemahaman individu mengenai kemampuan yang dimiliki, tetapi juga membantu membentuk identitas profesional yang lebih realistis dan stabil. Semakin banyak pengalaman dan refleksi yang dilakukan, semakin jelas pula arah pengembangan diri dan karier yang ingin dicapai. Temuan ini selaras dengan penelitian Hidayah et al. (2023) yang menjelaskan bahwa eksplorasi diri merupakan proses mendalam yang melibatkan pemahaman terhadap kekuatan, kelemahan, minat, dan nilai pribadi. Semakin tinggi pengalaman dan refleksi diri yang dimiliki individu, maka semakin kuat pula pembentukan identitas profesionalnya.

4.4 *Decision Making*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *decision making* pada fresh graduate berkembang seiring meningkatnya pengalaman kerja dan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan dunia profesional. Meskipun setiap informan menunjukkan pola pengambilan keputusan yang berbeda, seluruhnya mengalami perkembangan dari keputusan yang bersifat pragmatis dan situasional menuju pertimbangan yang lebih matang dalam menentukan arah karier. Informan yang masih berada pada tahap awal transisi cenderung mendasarkan keputusan pada kemampuan yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan saat ini, sedangkan informan dengan pengalaman yang lebih luas mampu mempertimbangkan berbagai alternatif secara lebih komprehensif dengan mengintegrasikan tuntutan profesional dan tujuan karier jangka panjang. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Jia et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *career adaptability* berperan penting dalam membantu individu mengurangi kesulitan pengambilan keputusan karier dan menghadapi ketidakpastian selama proses tersebut. Individu dengan tingkat adaptabilitas yang baik cenderung lebih mampu mengambil keputusan secara efektif dalam situasi kerja yang dinamis.

Selain itu, penelitian Rostiawan et al. (2025) menjelaskan bahwa rendahnya kepercayaan diri dan keterbatasan dalam mengelola transisi karier menjadi hambatan dalam pengambilan keputusan pada generasi muda. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan *decision making* tidak terbentuk secara instan, tetapi berkembang melalui pengalaman menghadapi berbagai situasi kerja, termasuk keberhasilan maupun kesalahan dalam mengambil keputusan. Proses tersebut membantu individu mengevaluasi konsekuensi dari setiap pilihan, meningkatkan kepercayaan diri, serta membangun pertimbangan yang lebih realistis dalam menentukan arah karier. Dengan demikian, pengalaman kerja termasuk kesalahan dalam pengambilan keputusan menjadi bagian dari proses pembelajaran yang membantu individu membangun kepercayaan diri dan kematangan dalam menentukan arah karier.

4.5 *Self-Regulation*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-regulation* berperan penting dalam membantu fresh graduate mengelola pikiran, emosi, dan perilaku selama menjalani masa transisi menuju dunia kerja. Meskipun setiap informan menunjukkan strategi regulasi diri yang berbeda, seluruhnya berupaya menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan melalui pengelolaan emosi, motivasi, serta perilaku

yang mendukung keberlangsungan kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan regulasi diri berkembang secara bertahap, dari strategi penyesuaian yang masih berfokus pada pemenuhan tuntutan kerja sehari-hari menuju kemampuan yang lebih kompleks dalam mengelola tekanan kerja, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta mempertahankan motivasi untuk mencapai tujuan karier.

Temuan ini mengindikasikan bahwa regulasi diri tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme untuk menghadapi tekanan kerja, tetapi juga menjadi sumber daya psikologis yang mendukung proses adaptasi karier secara berkelanjutan. Pengalaman menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja membantu individu mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengendalikan emosi, mengelola stres, mempertahankan motivasi, serta menyeimbangkan berbagai tuntutan yang dihadapi. Dengan demikian, *self-regulation* berkembang dari kemampuan mengatasi tantangan jangka pendek menjadi kemampuan yang mendukung keberlanjutan perkembangan karier. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Silmi (2021) yang menunjukkan bahwa *self-regulation* memiliki pengaruh signifikan terhadap *career adaptability*. Individu dengan regulasi diri yang baik cenderung lebih mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan dan mempertahankan perkembangan kariernya. Selain itu, Morosanova et al. (2025) menjelaskan bahwa regulasi diri berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu mengelola stres dan mempertahankan perkembangan diri di tengah situasi yang penuh ketidakpastian. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kemampuan regulasi diri berkembang secara bertahap dari strategi penyesuaian dasar menuju kemampuan regulasi diri yang lebih fleksibel dan kompleks.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* pada *fresh graduate* berkembang melalui proses penyesuaian diri selama masa transisi menuju dunia kerja. Proses tersebut tercermin dalam lima dimensi, yaitu *career planning*, *exploration of career*, *exploration of self*, *decision making*, dan *self-regulation*. Seluruh dimensi muncul pada setiap informan, namun tingkat perkembangan dan dominansinya berbeda sesuai pengalaman kerja, proses pembelajaran, serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *decision making* menjadi salah satu aspek penting dalam proses adaptasi karier *fresh graduate*. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa perkembangan *career adaptability* menurut Creed et al. (2009) berlangsung secara dinamis selama masa transisi menuju dunia kerja dan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, proses pembelajaran, serta refleksi diri individu.

Dalam perspektif *Human Resource Management*, penelitian ini menunjukkan bahwa *career adaptability* merupakan kompetensi penting dalam mendukung kesiapan kerja dan proses penyesuaian *fresh graduate* di lingkungan organisasi. Pengalaman kerja awal, interaksi sosial, serta dukungan lingkungan kerja berperan dalam membantu individu mengembangkan kemampuan adaptasi kariernya. Oleh karena itu, organisasi perlu mendukung proses adaptasi karyawan muda melalui program pelatihan, pendampingan kerja, serta pengembangan karier yang berkelanjutan agar *fresh graduate* mampu berkembang secara profesional dan menyesuaikan diri dengan dinamika kerja yang terus berubah. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang terbatas serta hanya berfokus pada pengalaman *fresh graduate* pada masa transisi awal kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan informan dengan latar belakang organisasi, sektor industri, dan masa kerja yang lebih beragam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perkembangan *career adaptability*. Selain itu, penelitian mendatang dapat

mengkaji faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi *career adaptability*, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, *career mentoring*, atau *self-efficacy*, serta menggunakan pendekatan longitudinal untuk memahami perkembangan kemampuan adaptasi karier dari waktu ke waktu.

REFERENSI

- Afifah, R. N., Mini, R., & Salim, A. (2020). Peran Mediasi Perilaku Eksplorasi Karier dalam Pengaruh Dukungan Teman terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi (Journal Psychology of Science and Profession)*, 4(3), 197–209.
- Alfi, A. R., Neviyarni, Marjohan, Ifdil, & Afdal. (2023). Program Bimbingan Karir Di Perguruan Tinggi Untuk Membantu Adaptabilitas Karir. *Wabana Didaktika: Jurnal Ilmu Kependidikan*, 21(1), 210–218.
- Amalia, K. (2025). *Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok dengan Teknik Modeling Simbolik Terhadap Perencanaan Karir Siswa Kelas XII SMA Negeri 1 Randudongkal*. 3(2), 216–231.
- Anggraeni, A. S., & Hijrianti, U. R. (2023). Peran dukungan sosial dalam menghadapi fase quarter life crisis dewasa awal penyandang disabilitas fisik. *Cognicia*, 11(1), 15–23.
- Badran, F. M., & Mohamed, E. H. (2025). Career Adaptability and Its Relation to Thriving at Work among Staff Nurses. *Research Square*, 1–19.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229.
- Fadhallah, R. A. (2021). *Wawancara*. UNJ PRESS.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Y. Novit (Ed.), *Rake Sarasin*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Hariyati, D. R., & Dewi, D. K. (2021). Hubungan antara optimisme dengan adversity quotient pada fresh graduate Universitas Negeri Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 153–164.
- Hasan, H., Bora, M. A., Afriani, D., Artiani, L. E., Puspitasari, R., Susilawati, A., Dewi, P. M., Asroni, A., Yunesman, Y., Merjani, A., & Hakim, A. R. (2025). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. <https://books.google.co.id/books?id=OhhXEQAQBAJ&pg=PP1&hl=id&pg=PP3#v=onepage&q&f=false>
- Hidayah, A. D., Ningsih, A., Firlandani, D., Kurnia, O., Aprianto, S. T., & Pamulang, U. (2023). Navigasi Masa Depan Eksplorasi Diri Dan Karier Untuk Generasi Cemerlang. *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(4), 34–39.
- Jia, Y., Hou, Z., Zhang, H., & Xiao, Y. (2022). Future Time Perspective , Career Adaptability , Anxiety , and Career Decision-Making Difficulty : Exploring Mediations and Moderations. *Journal of Career Development*, 49(2), 282–296.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan T. (2024). *Statistik Pendidikan Tinggi Tahun 2024*. <https://pddikti.kemdikisaintek.go.id/>
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling Info Artikel Abstrak. *HISTORIS : Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>

- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151.
- Morosanova, V. I., Kondratyuk, N. G., Potanina, A. M., & Korshunov, A. V. (2025). The effects of stress and conscious self-regulation on students' career adaptability. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 22(2), 316–336.
- Nasir, A., Nurjana, Shah, K., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Pendekatan Fenomenologi Dalam Penelitian Kualitatif. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4445–4451. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APendekatan>
- Nindyasari, N., Sidiq, F. U., & Santosa, T. D. (2020). Role of citizens and entrepreneurship unemployment rate in pressing college graduates. *Ligahukum*, 1(1), 110–119. <http://ligahukum.upnjatim.ac.id/index.php/ligahuku%0Am/article/download/102/15/>
- Pratiwi, T. I., Supriatna, M., Suherman, U., & Sudrajat, D. (2024). Shaping Future: Exploring Career Adaptability of Indonesian Students. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 14(3), 736–747.
- Rahayu, A. P., & Hapsari, M. T. B. (2025). Analysis of Career Adaptability and Happiness at Work in Fresh Graduate Employees. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 14(1), 129.
- Ran, J., Liu, H., Yuan, Y., Yu, X., & Dong, T. (2023). Linking Career Exploration , Self-Reflection , Career Calling , Career Adaptability and Subjective Well-Being : A Self-Regulation Theory Perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 2805–2817.
- Rostiawan, F. F., Nanda, W., & Saputra, E. (2025). Bagaimana Konseling Karir Teknik Reframming dapat Mengubah Paradigma Adaptasi Karir Mahasiswa ? *Jurnal Konseling Indonesia (JKI)*, 10(1), 9–21.
- Sakina, M. R. (2023). *Peningkatan Perencanaan Karier Melalui Bimbingan Eksplorasi Karier Pada Siswa SMA*. 8, 395–402.
- Saleh, S. (2017). Analisis Data Kualitatif. In H. Upu (Ed.), *Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung* (Vol. 1). <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>
- Santri, D. D., Nurrochmah, C., & Pradana, H. H. (2025). Dinamika Quarter Life Crisis pada Masa Dewasa Awal. *Psycho Aksara : Jurnal Psikologi*, 3(1), 118–131.
- 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.
- Shaumia, R., Gautama, A. G., & Wicaksono, I. A. (2018). *Adaptabilitas karir pada remaja akhir*. October, 0–24.
- Silmi, R. (2021). Pengaruh regulasi diri terhadap adaptabilitas karier dosen tetap di universitas x. *Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi*, 16(1), 44–55.
- Sinamo, T. O. N. B., & Simarmata, N. I. P. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier pada Fresh Graduates di Kota Medan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 28–41.
- Siregar, E. Y., Nababan, E. M., Ginting, E. R., Nainggolan, B. A., Dian Lorensa Ritonga, & Nababan, D. (2022). Perlunya Pembinaan Terhadap Dewasa Awal Dalam Menghadapi Tugas Perkembangannya. *Lumen: Jurnal Pendidikan Agama Katekese Dan Pastoral*, 1(2), 16–22.
- Suhendra, R. A., & Kurniawan, R. (2024). The Influence Of Social Support On Career Adaptability In Fresh Graduate In Padang City Pengaruh Social Support Terhadap Career. *In Trend:*

International Journal of Trends in Global Psychological Science and Education, 1(4), 125–131.

Tesalonia, S. P., & Wibowo, D. H. (2023). Hubungan Antara Adaptabilitas Karier Dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(12), 4665–4676.

Teychenne, M., Parker, K., Teychenne, D., & Sahlqvist, S. (2019). A pre-post evaluation of an online career planning module on university students' career adaptability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(2019), 42–55.

Zakila, A., & Purwantini, L. (2022). Self Regulated Learning Dan Optimisme Karier Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 14(1), 45–59.