

Reorientasi Karir di Masa Pandemi Covid 19 Bagi *Fresh Graduate* Perguruan Tinggi di Indonesia

Nurus Sa'adah, Rr. Siti Kurnia Widiastuti, Vita Fitria, Taosige Wau, dan Neti Familiani

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Abstrak

Fresh graduate perguruan tinggi atau universitas yang lulus selama masa pandemi Covid 19 tidak mengalami perubahan yang significant dalam pemilihan orientasi karir. Pandemi Covid 19 ini mempengaruhi ketersediaan lowongan pekerjaan bagi para fresh graduate dalam berbagai bidang keahlian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas fresh graduate yang menjadi responden dalam penelitian ini telah bekerja selama kuliah. Beberapa indikator penting yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan karir yang selalu ditemukan pada para responden baik sebelum, semasa maupun setelah pandemi Covid 19 adalah spiritualitas. Adapun 2 hal lainnya mengalami perubahan dalam urutan prioritas, seperti passion, kenyamanan kerja dan lokasi. Sedangkan pertimbangan gender selalu berada pada urutan bawah artinya pemilihan pekerjaan berdasarkan stereotip gender tidak dilakukan oleh mayoritas responden.

Abstract

Fresh graduates from colleges or universities who graduated during the Covid 19 pandemic did not experience a significant change in their career orientation selection. The Covid 19 pandemic has affected the availability of job vacancies for fresh graduates in various fields of expertise. The results of this study indicate that the majority of fresh graduates who became respondents in this study had worked during college. Some important indicators that are considered in career choices that are always found in respondents before, during, and after the Covid 19 pandemic are spirituality. There are two other things that change the order of priority, such as passion, work comfort, and location. Meanwhile, gender considerations are always at the bottom of the list, meaning that the majority of respondents do not choose jobs based on gender stereotypes.

Kata Kunci: *Reorientasi Karir, pandemi Covid 19, fresh graduate*

Masa pandemi Covid 19 memunculkan dampak yang cukup signifikan pada berbagai sektor kehidupan. Lebih-lebih ketika muncul kebijakan-kebijakan dari pemerintah

tentang pembelajaran daring (*Study From Home*), *Work From Home* (WFH), Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), dan penerapan protokol kesehatan yang ketat mengakibatkan

perubahan besar yang dirasakan oleh semua makhluk di seluruh dunia. Efek yang paling dapat dirasakan adalah semakin banyak jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal, perputaraan barang dan uang yang melambat, serta semakin minimnya lapangan pekerjaan. Dengan kondisi ini, sudah pasti menambah jumlah pengangguran.

Minimnya peluang untuk memperoleh kesempatan kerja ini, menurut hasil online Focus Group Discussion yang dilakukan penulis terhadap 34 peserta pelatihan online tentang “Jurus Jitu Memenangkan Persaingan Kerja Di Masa Pandemic Covid 19” tanggal 16 Juli 2020, disimpulkan bahwa para mahasiswa yang akan lulus di sekitar bulan masa pandemi Covid 19 ini maupun tenaga kerja yang baru saja dirumahkan merasa sedih dan bingung bagaimana cara bangkit melawan situasi yang tidak menguntungkan bagi karirnya.

Harapan terwujudnya angan-angan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni, terpaksa harus ditahan sementara waktu atau mungkin juga berubah karena pandemi yang tidak bisa dipastikan kapan berakhir. Pemikiran individu untuk memutuskan akan bertahan pada karir yang diinginkan ataupun mencoba berubah mengikuti tantangan jaman ini disebut dengan orientasi karir (Algadheeb & Abdulrahman, 2015; Draaisma et al 2018; Purwanto dkk, 2020).

Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap

individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *objective events* (Thamrin & Bashir, 2015). Orientasi karir seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti penghargaan finansial atau gaji, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan kemudahan mengakses pekerjaan (Wijayanti, 2001). Faktor-faktor yang mempengaruhi orientasi karir ini sangat menarik untuk diteliti agar diketahui alasan memilih karir tersebut (Rahayu, 2003).

Pandemi Covid 19 ini datang secara tiba-tiba, sehingga banyak orang tidak siap yang berefek pada kondisi psikologis, finansial, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya. Secara psikologis, dampak covid ini memunculkan berbagai masalah personal, sosial, maupun kesehatan. Dari penelitian Purwanto dkk (2020) menunjukkan adanya krisis kesehatan yang disebabkan adanya kendala yang dialami oleh murid, orang tua, dan guru dalam kegiatan belajar mengajar online. Beberapa kendala itu adalah penguasaan teknologi masih belum memadai, penambahan biaya untuk membayar kuota internet, adanya kesibukan baru bagi orang tua untuk mendampingi anak belajar di rumah, serta komunikasi dan sosialisasi antar siswa, guru, dan orang tua menjadi berkurang dengan jam kerja yang sangat fleksibel, menjadi tidak terbatas bagi guru karena harus berkomunikasi dan berkoordinasi dengan orang tua, antar guru, dan dengan kepala sekolah.

Pandemi juga berpengaruh pada hubungan manusia dalam memaknai nilai-nilai religiusitas. Wabah yang melanda dan merata di seluruh negeri,

diartikan sebagai satu peringatan bagi umat manusia untuk mengkorelasikan kembali hubungan dengan Tuhannya. Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur komprehensif yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang beragama (*being religious*) bukan sekadar mempunyai agama (*having religion*) (Fitriani, 2016). Glock dan Stark membagi religiusitas ke dalam 5 dimensi yakni: dimensi ideologi, dimensi ritual, dimensi intelektual, dimensi pengamalan dan pengalaman (Glock, 1994). Dampak pandemi juga terbukti mempengaruhi situasi sosial dan ekonomi, menurut Algadheeb & Abdulrahman (2015), situasi yang berubah dapat menjadikan perubahan orientasi karir.

Draaisma et al (2018) meneguhkan pendapat tersebut dengan menyatakan bahwa interaksi seseorang terhadap lingkungan sosial dan fisik berpengaruh pada bagaimana seseorang berpikir tentang karirnya. Karena itu, sangat tepat jika dalam penelitian ini menfokuskan pada bagaimana orientasi karir mahasiswa *fresh graduate* yang lulus pada masa pandemi memilih karirnya. Adakah perubahan sebelum, selama, dan sesudah pandemi Covid 19. Tulisan ini mengeksplorasi bagaimana orientasi karir *fresh graduate* sebelum dan setelah masa pandemi, adakah pengaruh aspek religiusitas dan gender mempengaruhi pilihan orientasi karir.

Pilihan orientasi seringkali dipengaruhi oleh perspektif yang bias gender yang masih melekat baik pada laki-laki maupun perempuan. Oleh karena itu, dimungkinkan para *fresh graduate* perguruan tinggi cenderung memilih pekerjaan untuk masa depan berdasarkan stereotip jenis pekerjaan

menurut asumsi yang sudah terkonstruksi pada mayoritas masyarakat.

Beberapa permasalahan yang dieksplorasi secara mendalam pada tulisan ini antara lain: 1. Reorientasi karir *fresh graduate* perguruan tinggi di Indonesia sebelum dan setelah covid 19; 2. Persepsi *fresh graduate* perguruan tinggi di Indonesia dalam pemilihan karir dilihat dari perspektif kesetaraan gender; dan 3. Nilai-nilai religiusitas yang muncul pada *fresh graduate* perguruan tinggi di Indonesia dalam menentukan orientasi karir mereka.

Penelitian tentang orientasi karir sudah banyak dilakukan dengan perspektif beragam. Ada yang menghubungkan orientasi karir dengan *locus of control* (Algadheeb & Abdulrahman (2015), religiusitas dan motif berprestasi (Susanti, 2016), dukungan orang tua dan pengambilan keputusan studi lanjut (Zulaikha, 2014), program pendampingan karir (Draaisma et al., 2018), sikap terhadap karir dan pengetahuan tentang karir (Saputri, 2018).

Hasil penelitian terhadap para murid perempuan di Madrasah Aliyah (MA) Diniyah Putri Pekanbaru, Riau bahwa pada dasarnya mereka mengetahui perbedaan peran dan karakter gender itu tidak terkait dengan jenis kelamin, tetapi ada murid perempuan yang memilih pekerjaan berdasarkan stereotip jenis kelamin tersebut. Dengan pelayanan bimbingan konseling dalam pemilihan karir yang berperspektif gender dimungkinkan akan mengurangi perspektif bias gender dalam pemilihan karir pada siswa MA tersebut (Riswani & Hermansyah, 2015).

Konstruksi bias gender yang berkembang di masyarakat berdampak pula pada laki-laki muda dari desa yang lebih memilih untuk bekerja daripada melanjutkan pendidikannya. Hal ini dipengaruhi adanya asumsi yang diyakini bahwa dalam suatu keluarga yang berperan sebagai pencari nafkah utama adalah laki-laki. Sehingga pada laki-laki tersebut terjadi stereotip gender dan konflik peran gender yang mempengaruhi kecenderungan lebih memilih bekerja daripada melanjutkan pendidikan (Rahmadhani dan Virianita, 2020)

Beberapa penelitian tentang karir yang berhubungan dengan agama dan gender menunjukkan satu temuan bahwa dukungan masyarakat maupun agama sangat memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap komitmen karir sebagai seorang perawat di Arab Saudi. Dukungan dari aspek agama, termasuk pemisahan gender dalam pekerjaan, membawa makna tersendiri bagi kelangsungan komitmen karir seorang perawat. (Azim, 2018)

Penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Duffy dan Lent terhadap 133 orang *under graduate* mengambil 4 variabel yakni support agama, support masyarakat, kepuasan karir dan eksplorasi karir. Hasil penelitian ditemukan keterkaitan yang cukup signifikan antara support agama, support masyarakat serta kepuasan atau kepercayaan karirnya. Temuan berikutnya menyatakan bahwa *religious support* tidak berhubungan dengan eksplorasi karir (Duffy dan Lent, 2015).

Artikel lainnya yang ditulis oleh Duffy menemukan bahwa semakin tinggi tingkat spiritualitas dan religiusitas seseorang, maka dia

semakin percaya diri dalam menentukan keputusan karirnya. Hal ini termasuk kemampuan dalam beradaptasi dalam karir yang baru (Duffy, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya sebagian besar menggunakan metode kuantitatif. Beberapa objek penelitian yang sudah ada adalah siswa SMA dan mahasiswa *undergraduate* (S1). Semua pengambilan data dalam penelitian tersebut dilakukan dalam situasi normal bukan dalam kejadian luar biasa seperti situasi pandemi Covid 19 ini. Satu penelitian di masa pandemi Covid 19 ini ditulis oleh Rizqon Aji menjelaskan bahwa para alumni kesulitan mencari pekerjaan karena kondisi pasar kerja yang tidak stabil. Penelitian Aji memaparkan data kegiatan pendidikan yang terdampak Covid 19. Beberapa solusi yang disampaikan antara lain adalah mensinergikan peranan orang tua, masyarakat, sekolah atau Perguruan Tinggi. Yang terpenting adalah peran pemerintah dalam penataan anggaran Negara. Alokasi anggaran yang sudah diputuskan oleh Instruksi Presiden Nomor 4 tahun 2020 tentang *refocussing* kegiatan, relokasi anggaran, serta pengadaan barang dan jasa dalam rangka percepatan penanganan Covid-19 harus segera dilaksanakan (Aji, 2020).

Berdasarkan pertimbangan tersebut, artikel ini disusun untuk melengkapi tulisan mengenai karir yang ada dengan fokus orientasi karir bagi mahasiswa fresh graduate sebelum, selama, dan setelah memasuki masa pandemi Covid 19.

Untuk memahami makna karir diperlukan 2 pendekatan: 1) karir sebagai pemilikan organisasi

(berhubungan dengan posisi dan jabatan tertentu); 2) karir sebagai suatu kualitas individual yang bukan bagian dari organisasi atau dengan kata lain, karir merupakan perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada setiap individu (Greenhaus, 2000). Orientasi karir terdiri dari 2 aspek yaitu aspek perkembangan sikap terhadap karir, yang berupa perencanaan dan eksplorasi, dan aspek perkembangan pengetahuan dan ketrampilan karir, yang berupa membuat keputusan dan informasi karir (Sharf, 1992).

Orientasi karir disebut oleh (Algadheeb & Abdulrahman, 2015) dengan istilah orientasi profesional yang artinya proses yang menggambarkan orientasi bakat seseorang dan sikap-sikap menuju karir masa depannya. Ada 3 aspek yang mendasari pengetahuan tentang membuat keputusan terhadap pemilihan karir adalah: 1) pemahaman tentang langkah-langkah membuat keputusan karir, 2) dorongan dan aktivitas dalam mempelajari bagaimana orang berhasil dalam karir, 3) kemampuan menggunakan pengetahuan dan pemikiran membuat keputusan karir. Sedangkan informasi karir ada 5 aspek, yaitu informasi tentang cara orang berkarir, kemampuan orang terhadap karirnya, kualifikasi yang dibutuhkan, gambaran kerja dan mengapa orang pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Saputri, 2018).

Dalam penelitian ini, konsep reorientasi karir dikembangkan dari teori *employee experience* Morgan (2017) yang dipadukan dengan pendalaman melalui survei awal terhadap 50 mahasiswa *fresh graduate*. *Preliminary research* tersebut

menunjukkan beberapa komponen yang menjadi pertimbangan seseorang dalam mencari kerja. Konsep *employee experience* dipilih karena saat ini merupakan tema yang paling cocok digunakan untuk memotret situasi kerja masa pandemic Covid 19 dan konsep ini juga diramalkan menjadi salah satu dari 5 isu utama *The Future of Work* (pasca pandemic Covid 19) yang disampaikan oleh PWC (2020). *Employee experience* terdiri dari 3 komponen, yaitu lingkungan fisik, lingkungan teknologi, dan lingkungan budaya. Kemudian ketiganya dijabarkan dalam 12 aspek merujuk hasil *preliminary research* berupa survei kepada *fresh graduate* tentang orientasi karir.

12 aspek orientasi karir tersebut adalah nilai keagamaan/spiritualitas, gender, popularitas, relasi/pertemanan, gaji, lokasi/kemudahan transportasi, passion/minat, harga diri/prestise, kesesuaian keilmuan, kenyamanan lingkungan kerja, kecanggihan fasilitas teknologi, dan kebermanfaatn sosial. Jika kedua konsep tersebut digabungkan, dapat dijelaskan dalam tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Orientasi Karir

No	Dimensi	Indikator
1.	lingkungan fisik	kenyamanan lingkungan kerja
		gaji
		lokasi/kemudahan transportasi
		relasi/pertemanan
2.	lingkungan teknologi	popularitas
		kecanggihan fasilitas teknologi
		Kesesuaian gender
		harga diri/prestise
3.	lingkungan	nilai

	budaya	keagamaan/spiritualitas,
		kebermanfaatan sosial.
		Kesesuaian dengan latar belakang keilmuan
		passion/minat

Istilah gender berarti perbedaan jenis kelamin bukan secara biologis melainkan perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial-budaya (Umar, 2010). Gender Analysis Pathway (GAP) yang dikembangkan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional adalah metode analisis untuk mengetahui kesenjangan gender secara lengkap, mulai dengan melakukan analisis dan mengintegrasikan hasil analisis isu gender ke dalam kebijakan/program/kegiatan hingga dalam proses menyusun rencana aksi (Bappenas, 2007). Persepsi para *fresh graduate* dalam pemilihan karir akan dianalisis apakah terjadi kesenjangan gender atau tidak, serta faktor-faktor apa yang mempengaruhinya.

Teori Religiusitas digunakan untuk menganalisis peran nilai-nilai agama dalam penentuan orientasi karir. Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur komprehensif yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang beragama (*being religious*) bukan sekadar mempunyai agama (*having religion*) (Fitriani, 2016). Glock dan Stark (Glock, 1994) membagi religiusitas ke dalam 5 dimensi yakni: *dimensi ideologis, ritual, intelektual, pengamalan* dan *pengalaman (eksperiensial)*. Suasana pandemi Covid 19 yang berkepanjangan memunculkan sikap kepedulian terhadap sesama manusia, termasuk kemungkinan meningkatnya ketaqwaan kepada sang

Pencipta. Pemilihan nilai-nilai agama menjadi bagian dalam penentuan orientasi karir ini untuk menganalisis seberapa penting peran agama bagi *fresh graduate* dalam menentukan pilihan karirnya.

Metode

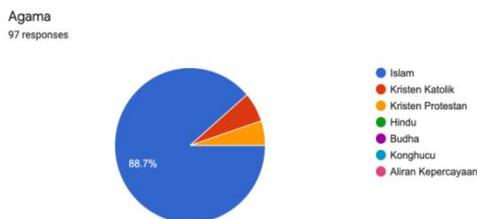
Artikel ini merupakan hasil penelitian kualitatif dengan menerapkan studi kasus.-Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah psikologi, gender dan religiusitas dengan teknik analisis data interpretatif.

Metode ini bertujuan untuk menjelaskan dan memahami kasus yang dialami oleh *fresh graduate* perguruan tinggi di Indonesia dalam masa pandemi Covid 19 ini secara khusus. *Fresh graduate* perguruan tinggi di Indonesia ini secara mendalam dan lengkap dieksplorasi bagaimana reorientasi karier mereka sebelum, selama, dan setelah lulus perguruan tinggi. Apakah ada perbedaan persepsi tentang orientasi karier mereka dilihat dari analisis gender dan perbedaan nilai religiusitas mereka.

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari *fresh graduate* beberapa perguruan tinggi di Indonesia dengan teknik snowball sampling. Strategi pemilihan informan dengan cara menghubungi beberapa dosen atau mahasiswa di beberapa perguruan tinggi yang dipilih, kemudian meminta mereka untuk menyebarkan *google form* tersebut kepada mahasiswa lainnya yang merupakan *fresh graduate* di perguruan tinggi tersebut. Dengan demikian jumlah informan mahasiswa semakin bertambah banyak. Informan yang mengisi *google form* sebanyak 85 orang

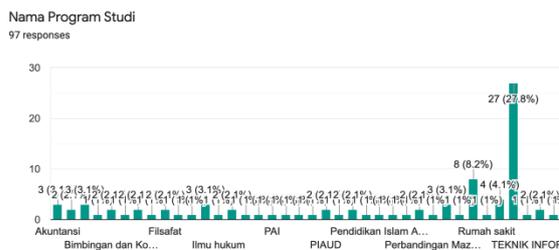
mahasiswa *fresh graduate* dari beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia. Kriteria informan tersebut adalah mahasiswa yang lulus pada masa pandemi Covid19 yaitu lulus ujian skripsi pada bulan Februari hingga Desember 2020.

Grafik 1. Responden berdasarkan Agama dan Kepercayaannya



Mayoritas responden (88,7%) yang merupakan *fresh graduate* dari berbagai perguruan tinggi, baik perguruan tinggi yang bernuansa keagamaan maupun perguruan tinggi umum di Indonesia adalah beragama Islam, sedangkan sejumlah 11,3% beragama selain Islam yaitu Kristen Katolik dan Kristen Protestan.

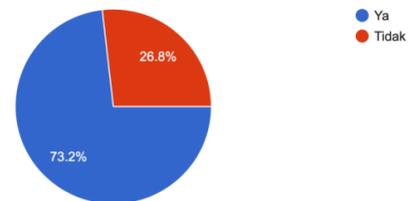
Grafik 2 Responden Berdasarkan Program Studi Yang Diambil



Dari 97 responden yang mengisi angket melalui google form, mereka berasal dari berbagai macam program studi di beberapa perguruan tinggi di Indonesia, seperti: Akuntansi, Bimbingan dan Konseling, Filsafat, Pendidikan Agama Islam, PIAUD, Perbandingan Mazhab, Rumah Sakit, Teknik Informatika, dan lain-lain.

Grafik 3. Jumlah Informan yang Sudah Bekerja Selama Kuliah

2. a. Apakah anda pernah bekerja selama masa kuliah?
97 responses



Pada grafik 3 digambarkan bahwa para responden mayoritas (73,2 %) bekerja selama masa kuliah dan hanya 26,8% yang tidak bekerja selama kuliah.

Langkah-langkah yang disiapkan untuk mendapatkan data penelitian adalah: *Pertama*, mengumpulkan semua referensi yang berhubungan dengan orientasi karir baik dari: a) media cetak (buku, jurnal, artikel lepas, regulasi pemerintahan maupun aturan perundang-undangan, dan lain lain), b) media elektronik (internet, sosial media, berita-berita di televisi, dan lain lain), c) wawancara dengan para responden yang terkait (mahasiswa secara umum, masyarakat yang di PHK, pemilik usaha, dan lain-lain). *Kedua*, membuat instrumen penelitian berupa angket dan kuesioner. *Ketiga*, melakukan penelusuran terhadap *fresh graduate* di beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia dengan teknik snowball sampling. *Keempat*, mengedarkan angket dan kuesioner melalui *google form*.

Kuesioner tersebut berisi tentang pernyataan kesanggupan menjadi informan penelitian, identitas diri, dan pertanyaan awal tentang karir. Setelah mengisi *google form*, pengumpulan data dilakukan dengan cara *Focus Group*

Discussion (FGD). FGD dilakukan dengan cara tata muka dan diselengi dengan workshop tentang wawasan berkarir di masa dan setelah pandemi Covid 19. FGD ini dilakukan tanggal 21 November 2020 dari jam 8.30-15.30 secara online dan offline di hotel Ibis Style Yogyakarta. FGD ini diikuti oleh 12 peserta yang sudah mengisi *google form* bersamaan dengan 85 subjek dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia. FGD ini didampingi dan direkam oleh peneliti dan asisten peneliti. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dan akurat.

Adapun metode analisis datanya adalah analisis interpretatif. Teknik analisis tersebut untuk menganalisis pengalaman para responden terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karir di masa pandemi Covid 19 ini. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah psikologi, sosiologi dengan analisis gender, dan nilai-nilai religiusitas. Hasil penelitian diharapkan dapat menjelaskan faktor-faktor yang membuat kesulitan memilih karir dan mendapatkan solusi yang tepat untuk reorientasi karir di masa pandemi Covid 19 ini.

Untuk menjamin keabsahan data digunakan teknik triangulasi (Sugiyono, 2010). Triangulasi digunakan untuk mengecek kebenaran data baik dari wawancara terstruktur yang ada dalam *google form* maupun saat FGD sehingga dapat mengurangi bias.

Hasil

Berdasarkan hasil pengisian *google form*, didapatkan informasi sebagai berikut. 58 orang menyatakan pernah bekerja selama kuliah S1,

sedangkan 19 orang sisanya belum pernah bekerja sama sekali semasa kuliah. Pekerjaan yang dilakukan selama kuliah di antaranya adalah bisnis online, menjadi karyawan warung, mengajar freelance, agen pulsa, menjadi nelayan, bekerja di pangkalan LPG, menulis cerpen, membuat dan menjual makanan, menjadi staf di sebuah instansi, biarawati, dan freelance desain grafis, kerja di laundry, warnet, swalayan, restoran, rokok elektrik, dan menjahit.

Setelah lulus, beberapa dari informan masih meneruskan pekerjaan yang dirintis sejak kuliah, sebagian telah berhenti kerja karena berbagai alasan, di antaranya karena sudah kembali ke kampung halaman tetapi belum sempat mencari pekerjaan sudah masuk wabah pandemi Covid 19. Ketika memasuki masa pandemi Covid 19 ini, sebagian besar telah mampu menemukan pekerjaannya dengan memanfaatkan kemampuan teknologinya. Ada yang membuka programmer untuk memulihkan akun yang terkena *hack*, ada yang mengajar online, bisnis online, menulis buku, jurnal, dan essay secara online, menjadi guru les privat karena banyak orang tua kesulitan mendampingi *Study From Home* anak-anaknya, serta melakukan aktivitas dari rumah seperti memasak yang kemudian dijual, membantu mengelola usaha orang tua, dan menjahit masker. Kegiatan mereka ini terus dilanjutkan setelah masa pandemic Covid 19 berakhir dan bersiap lebih mengembangkan usahanya setelah keadaan normal kembali. Intinya tidak ada perubahan berarti antara sebelum, selama, dan setelah pandemi Covid 19.

Popularitas dan kredibilitas tetap menjadi pertimbangan utama bagi responden dalam mencari pekerjaan. Baik sebelum, selama, maupun setelah pandemi Covid 19, nama baik instansi menjadi hal prioritas dalam mencari pekerjaan. Dalam kondisi apapun, kebanyakan informan lebih memilih kerja di instansi yang dikenal baik oleh masyarakat agar secara internal merasa aman dan nyaman, dan masyarakat pun akan menilai kebaikan dan setuju jika mereka bekerja di instansi tersebut.

Lokasi menjadi pertimbangan penting dalam mencari pekerjaan baik sebelum, selama, maupun setelah pandemi Covid 19 berakhir. Hanya saja mereka menginginkan lokasi kerja yang membuat mereka nyaman dan aman dari tertularnya virus Covid 19. Kerena itu, mereka memilih lokasi atau jalan menuju tempat kerjanya tidak melewati banyak orang berkumpul. Mereka memilih lokasi kerja yang mudah dijangkau dengan transportasi umum maupun pribadi dari rumah mereka tanpa perlu pindah rumah mendekati kantornya.

Terkait dengan latar belakang pendidikan, kebanyakan informan telah melepaskan pertimbangan kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang keilmuannya. Mereka telah menyadari bahwa peluang kerja yang ada tidak selalu sesuai dengan keilmuannya. Mereka juga siap menyesuaikan tuntutan kompetensi dalam pekerjaannya, siap belajar hal baru, dan siap mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya. Inilah fleksibilitas yang mereka punya karena bagi mereka yang penting mendapatkan pekerjaan. Namun demikian, mereka juga lebih senang jika mendapatkan pekerjaan yang sesuai

dengan keilmuan yang dipelajari saat kuliah sehingga tidak terlalu banyak yang harus dipelajari dan diadaptasi.

Terkait dengan kebermanfaatannya dalam pekerjaannya, rata-rata mereka menjawab bahwa mereka ingin mendapatkan manfaat dari pekerjaan yang didapatkan, yaitu jaminan sosial, kesehatan, dan gaji yang layak. Sebab dengan kesejahteraan yang mereka dapatkan itu, mereka dapat berbagi kepada masyarakat sekitarnya. Mereka juga merasa senang jika instansi tempatnya bekerja memikirkan masyarakat sehingga mereka merasa bangga jika instansinya melakukan kegiatan sosial di masyarakat.

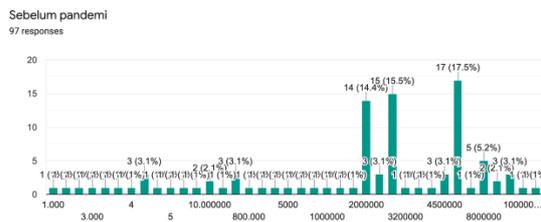
Semua informan mempunyai cita-cita yang diharapkan bisa tercapai setelah lulus kuliah. Profesi yang dicita-citakan juga beragam, mulai dari wirausahawan, hakim, advokat, pegawai negeri, pegawai swasta, arkeolog, arsitek, polisi, program officer, guru, dosen, biarawati, dan lain-lain. Meskipun mayoritas cita-cita belum terealisasi, namun beberapa sudah menjawab terealisasi. Kriteria realisasi cita-cita tersebut disampaikan dengan penjelasan yang berbeda-beda. Sebagian menyatakan bahwa posisi pekerjaan saat ini sudah seperti yang diharapkan, sebagian mengatakan pernah magang pada lembaga sesuai dengan yang dicita-citakan, dan sebagian lagi optimis harapannya teraih karena sudah mempunyai persyaratan menuju terwujudnya cita-cita tersebut.

Pertimbangan jenis kelamin mayoritas tidak mempengaruhi pemilihan pekerjaan mereka. Meski demikian, masih banyak yang memilih jenis pekerjaan berdasarkan pertimbangan jenis kelamin. Pemilihan

pembedaan jenis kelamin ini berdasarkan alasan yang berbeda-beda, seperti tidak nyaman bila berkumpul dengan lawan jenis, jenis pekerjaan yang hanya cocok untuk jenis kelamin tertentu atau perusahaan yang hanya membutuhkan jenis kelamin tertentu. Pembedaan jenis kelamin dalam memilih pekerjaan ini tidak mengalami pergeseran baik sebelum, semasa, maupun setelah masa Pandemi.

Perolehan gaji yang diinginkan oleh para informan mempunyai nominal yang bervariasi. Mulai dari 1 juta sampai di atas 20 juta. Mayoritas informan menginginkan gaji antara 5-10 juta. Keinginan gaji yang diinginkan di masa pandemi Covid 19 mayoritas masih dalam nominal yang sama, tidak naik dan tidak turun. Adapun jumlah gaji yang diinginkan masa pasca pandemic Covid 19 mengalami kenaikan dari nominal sebelumnya. Kenaikan rata-rata dalam kisaran 1-5 juta. Penurunan nominal gaji yang diinginkan masa pandemic Covid 19 sangat wajar, karena masing-masing merasakan bahwa pandemi ini sangat berimbas pada perolehan pendapatan para pekerja.

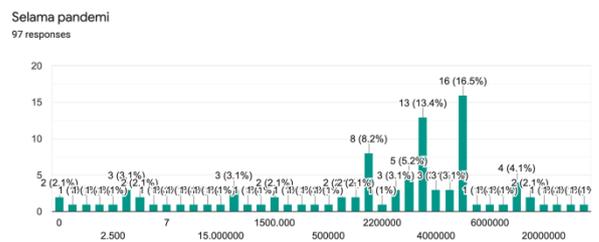
Grafik 4. Gaji Yang Diharapkan Informan Sebelum Pandemi



Berdasarkan grafik 4 hasil penelitian terhadap reponden selama masa sebelum pandemi terhadap gaji yang diharapkan, ternyata para responden cukup realistis terhadap gaji

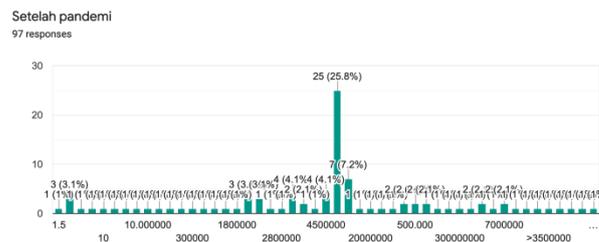
yang ingin diperoleh. Persentase tertinggi (17,5%) responden berharap mendapat gaji sejumlah 4,5 juta, kemudian urutan di bawahnya (15,5%) adalah 3,2 juta dan 14,4% mengharapkan sejumlah 2 juta. Hanya sedikit yang berharap mendapat gaji yang cukup besar seperti 8 juta atau 10 juta. Hal ini bisa terjadi dimungkinkan karena pertimbangan mereka baru saja selesai atau lulus kuliah.

Grafik 5. Gaji yang Diinginkan Informan Selama Pandemi Covid 19



Selama pandemi Covid 19 harapan para responden terhadap gaji yang ingin diperoleh sudah lebih tinggi nominalnya dibandingkan sebelum pandemi. Hal ini terlihat pada grafik 5 yang sebagian besar responden (16,5%) mengharapkan gaji sekitar kurang dari 6 juta, 13,4% mengharapkan gaji 4 juta, 8,2% mengharapkan gaji 2,2 juta. Ada sedikit responden yang berharap mendapatkan gaji sejumlah 20 juta.

Grafik 6. Gaji yang Diinginkan Informan Setelah Pandemi Covid 19 Berakhir



Setelah pandemi Covid 19, apa yang diinginkan oleh para responden

kembali kepada angka yang cukup realistis yaitu sejumlah 25,8% mengharapkan mendapat gaji 4 juta. Namun ada sebagian kecil dari para responden yang mengharapkan mendapat gaji yang tinggi seperti 20 jta, 30 juta bahkan lebih dari 35 juta.

Prestise juga menjadi suatu pertimbangan utama dalam pemilihan pekerjaan, karena dengan mendapatkan pekerjaan yang bergengsi, rasa percaya diri menjadi tinggi, bekerja menjadi lebih termotivasi serta berpikir lebih maju. Meski demikian, mayoritas masih tidak terpengaruh oleh prestise pekerjaan. Alasannya karena masih pemula, yang penting tidak menggangu, asal pekerjaan halal dan yang penting punya pengalaman bekerja terlebih dulu. Alasan-alasan ini yang mendasari masing-masing pilihannya. Pandangan selama masa sebelum pandemic mengalami perubahan ketika masa pandemic. Sekitar 20 informan yang menyatakan bahwa pemilihan pekerjaan berdasarkan harga diri. Masa pandemi jumlah tersebut menjadi 13 informan, sama dengan jumlah masa pasca pandemic. Hal ini menunjukkan bahwa masa pandemi ini mempengaruhi keputusan seseorang dalam menentukan pekerjaan berdasarkan gengsi atau prestise pekerjaan. Yang terpenting tidak menggangu di masa sulit, serta mendapatkan pekerjaan yang halal.

Pemanfaatan teknologi dalam dunia pekerjaan sangat diharapkan bisa terwujud. Ketersediaan akses internet, wifi yang memadai, tempat yang mendukung, sangat diharapkan bisa menunjang terwujudnya kinerja berbasis teknologi. Pemanfaatan media social sebagai sarana promosi dan marketing, e-commerce, system dan

program yang tersedia dengan baik, menjadi suatu pilihan yang diinginkan oleh para informan. Klasifikasi masa Sebelum, semasa atau pasca pandemic rupanya tidak terlalu mengalami perubahan yang signifikan. Hanya secara global disebutkan bahwa perlunya perubahan dalam pemanfaatan teknologi dari yang konvensional menjadi digital, serta satu pilihan yang menyatakan bahwa perlunya sarana lift yang aman untuk kantor yang berada di gedung bertingkat.

Dari hasil Focus Group Discussion menunjukkan data sebagaimana dalam tabel 2, 3, dan 4 sebagai berikut:

Tabel 2. Orientasi Karir Sebelum Masa Pandemi Covid 19

Urutan Prioritas	Pertimbangan Pemilihan Karir
1	Nilai Keagamaan/Spiritualitas
2	Passion/ minat
3	Kenyamanan lingkungan kerja
4	Relasi/pertemanan
5	Kesesuaian latar belakang keilmuan
6	Popularitas
7	Gaji
8	Lokasi/kemudahan transportasi
9	Kemanfaatan sosial
10	Harga diri/prestise
11	Gender
12	Kecanggihan teknologi

Dari tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa ada 3 prioritas utama orientasi karir sebelum masa pandemic Covid 19 berlangsung, yaitu nilai keagamaan/spiritualitas, passion/minat, dan kenyamanan lingkungan kerja. Ada 3 pertimbangan paling rendah yaitu harga diri/prestise,

gender, dan kecanggihan teknologi. Sebelum pandemic Covid 19, peserta FGD yang fresh graduate memiliki orientasi kerja yang lebih menitikberatkan pada nilai agama, *passion*, dan kenyamanan lingkungan kerja. Mereka butuh pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang keilmuan, butuh gaji yang cukup, ingin mendapatkan teman kerja yang baik, tempat kerja yang mudah dijangkau dari rumah, dan bisa member kemanfaatan kepada masyarakat sekitar. Namun keenam pertimbangan ini tidak terlalu diprioritaskan. Mereka lebih memilih pekerjaan yang bisa mengamankan agamanya, *passion*, dan nyaman.

Latar belakang keilmuan terkalahkan oleh minat atau *passion*nya. Hal ini karena banyak fresh graduate yang merasa jurusan yang diambil di Pendidikan S1 tidak sesuai dengan minatnya. Pertimbangan saat mengambil jurusan pada waktu mendaftar S1 adalah karena arahan dari guru, keluarga, atau mengikuti teman yang kadang tidak sesuai dengan minat atau *passion*nya.

Tabel 3. Data Orientasi Karir Selama Pandemi Covid 19

Urutan Prioritas	Pertimbangan Pemilihan Karir
1	Nilai Keagamaan/Spiritualitas
2	Passion/ minat
3	Lokasi/kemudahan transportasi
4	Gaji
5	Kenyamanan lingkungan kerja
6	Kemanfaatan sosial
7	Kesesuaian latar belakang keilmuan
8	Relasi/pertemanan
9	Popularitas

10	Kecanggihan teknologi
11	Gender
12	Harga diri/prestise

Dari tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa ada 3 prioritas utama orientasi karir selama masa pandemi Covid 19 berlangsung, yaitu nilai keagamaan/spiritualitas, *passion*/minat, dan lokasi/kemudahan transportasi. Urutan ketiga berbeda dengan tabel 2 (masa sebelum pandemi). Hal ini wajar karena di masa pandemi seperti sekarang ini, kebanyakan orang ingin berkumpul dengan keluarga sehingga lebih memilih mencari pekerjaan yang dekat dengan rumah. Karena di masa krisis seperti masa pandemic Covid 19 ini, banyak kondisi yang tidak jelas, tidak pasti, dan penuh kepasrahan sehingga orang lebih suka dekat dengan keluarga meskipun dengan gaji yang tidak terlalu tinggi.

Adapun 3 orientasi karir terendah adalah kecanggihan teknologi, gender, dan harga diri/prestise. Masa pandemi Covid 19 ini sudah otomatis menggunakan teknologi dalam bekerja sehingga aspek kecanggihan teknologi sudah tidak menjadi perhatian lagi karena sudah menjadi hal biasa. Sekolah dari rumah dan kerja dari rumah, semua menggunakan online sehingga sudah pasti menggunakan teknologi canggih. Karena itu, sudah tidak menjadi orientasi lagi tetapi sudah rutinitas yang mau tidak mau harus diikuti.

Harga diri atau prestise juga menjadi pertimbangan terakhir karena mencari pekerjaan saat ini agak sulit jika tidak memiliki kompetensi yang kuat. Ada banyak orang dirumahkan baik sementara maupun permanen (putus hubungan kerja). Ada banyak pekerjaan tergeser oleh teknologi dan

beberapa perusahaan memotong gajinya. Karena itu, prestise sudah tidak dikerjar lagi oleh fresh graduate. Bagi mereka yang penting saat ini adalah bagaimana mendapatkan pekerjaan di masa pandemic Covid 19 ini. Hal itu terjadi karena banyak para pekerja yang mengalami PHK sehingga tidak diberhentikan dari pekerjaan atau mendapat pekerjaan yang belum sesuai dengan prestisenya itu tidak menjadi masalah bagi mereka.

Tabel 4. Data Orientasi Karir Fresh Graduate Setelah Pandemi Covid 19

Urutan Prioritas	Pertimbangan Pemilihan Karir
1	Nilai Keagamaan/Spiritualitas
2	Kenyamanan lingkungan kerja
3	Gaji
4	Passion/ minat
5	Kesesuaian latar belakang keilmuan
6	Lokasi/kemudahan transportasi
7	Kemanfaatan sosial
8	Popularitas
9	Kecanggihan teknologi
10	Relasi/pertemanan
11	Gender
12	Harga diri/prestise

Dari tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa ada 3 prioritas utama orientasi karir setelah masa pandemic Covid 19 berlangsung, yaitu nilai keagamaan/spiritualitas, kenyamanan lingkungan kerja, dan gaji. Setelah pandemi, orientasi karir berubah lebih realistis. Gaji menjadi orientasi karir ketiga setelah kenyamanan lingkungan kerja. Gaji lebih diprioritaskan dibanding *passion* atau minat. *Fresh graduate* membayangkan jika kondisi sudah kembali normal tidak

ada pandemi lagi, mereka berpikir bahwa dalam berkarir perlu mempertimbangkan level gaji yang diterima karena kebutuhan hidup juga semakin tinggi. Mereka berharap perekonomian sudah kembali normal, sehingga kebutuhan yang selama pandemi tertahan seperti traveling, shopping, dan gaya hidup lainnya akan kembali membutuhkan uang.

Ada 3 pertimbangan paling rendah yaitu relasi/pertemanan, gender, dan harga diri/prestise. Pasca pandemic Covid 19, relasi/pertemanan tidak menjadi pertimbangan utama ketika memilih karir. Mungkin karena terbiasa dalam kondisi “stay at home” di masa pandemic Covid 19, sehingga pertemanan dalam kerja dianggap tidak penting. Begitu juga dengan prestise dalam berkarir. Saat ini para peserta FGD yang merupakan *fresh graduate* perguruan tinggi membayangkan bahwa setelah pandemi, mereka memilih karir yang aman dan nyaman saja. Tidak perlu yang prestise yang bergaya karena bagi mereka yang belum pernah bekerja berkeyakinan bahwa prestise itu diraih setelah sukses berkarir bertahun-tahun. Untuk masa awal berkarir, mereka tidak langsung mendapatkan level tinggi di tempat kerjanya, tetapi bertahap dari pemula menuju expert sehingga mencapai prestise.

Pembahasan

Dari Tabel 2, 3, dan 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa baik pada masa sebelum, selama, maupun setelah pandemic Covid 19 ini, orientasi karir *fresh graduate* memprioritaskan nilai keagamaan sebagai orientasi paling utama, diikuti orientasi passion atau minat, kenyamanan lingkungan kerja,

dan gaji. Ini menunjukkan bahwa pada subjek yang berada di generasi Z, ternyata tetap konsisten memprioritaskan nilai keagamaan/spiritual sebagai orientasi kerja yang paling utama. Terkait dengan kualitas ibadah dan kedekatan kepada Tuhan pada masa pandemi ini, beberapa informan menyatakan semakin khusu' dalam berdoa dan beribadah dibandingkan pada masa sebelum wabah. Beberapa yang lain menjalankan ibadah seperti biasa, sebagaimana sebelum masa pandemi. Dalam hal kepedulian terhadap sesama mengalami peningkatan, terutama terhadap korban yang terdampak virus.

Berdasarkan hasil FGD, mayoritas para *fresh graduate* yang sudah bekerja sejak kuliah, lebih mengutamakan prinsip agama dalam menjalani karirnya. Prioritas nilai keagamaan ini selalu menjadi pilihan utama baik sebelum maupun setelah masa pandemic Covid 19. Nilai-nilai agama dalam penentuan orientasi karir ini, mengindikasikan status para *fresh graduate* tidak hanya mempunyai agama (*having religious*), tetapi juga hidup sesuai ajaran agama (*being religious*). Agama bukan hanya sebagai kelengkapan identitas, tetapi sebagai pilihan yang menginternal dalam dimensi *pengamalan* (Glock, 1994). Pengamalan yang dimaksud adalah tindakan yang dilakukan disesuaikan dengan nilai-nilai agama. Penempatan nilai agama sebagai prioritas, merupakan pengamalan konsep agama dalam menjalani dan mengembangkan karirnya. Beberapa informan mengutamakan tempat kerja yang menyediakan tempat ibadah dan toleransi waktu shalat dalam lingkungan

kerja. Glock dan Stark mengkondisikan pilihan ini kedalam dimensi ideologi dan dimensi ritual (Glock, 1994). Agama sebagai keyakinan hidup (*ideologi*), hendaknya diimplementasikan dengan hubungan dengan sang Pencipta melalui dimensi ibadah (*ritual*). Sebagai temuan yang cukup signifikan dalam penelitian ini adalah kesadaran para *fresh graduate* dalam menentukan pilihan karirnya tidak bisa lepas dari unsur agama. Prioritas nilai agama ini tidak mengikat pada kondisi pandemi saja, tetapi pada masa-masa sebelum dan sesudah pandemi.

Adapun orientasi karir yang konsisten di posisi terendah adalah karir yang prestise dan gender. Ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* menyadari bahwa karir itu bertahap tidak langsung di posisi bagus (prestise), tetapi membutuhkan prestasi dan waktu untuk meraihnya. Adapun gender tidak menjadi prioritas karena *fresh graduate* sudah memiliki wawasan yang cukup baik tentang kesetaraan gender dalam berkarir. Karena itu, mereka tidak memikirkan lagi karir mana yang tepat untuk dirinya dilihat dari pertimbangan peran gender.

Hal ini juga dikuatkan dari hasil FGD terhadap *fresh graduate* perguruan tinggi yang menyatakan bahwa mereka tidak memilih pekerjaan berdasarkan stereotip gender, tetapi lebih kepada passion atau minat terhadap pekerjaan yang ditekuni. Walaupun sebagian besar informan menyatakan bahwa pemilihan pekerjaan berdasarkan latar belakang pendidikan tetapi ada beberapa orang yang menyatakan bahwa pemilihan pekerjaan mereka tidak terkait dengan latar belakang pendidikan. Dalam hal

ini, mereka lebih memilih karir berdasarkan passion atau minat.

Hasil tersebut meneguhkan pendapat Draaisma et al (2018) bahwa orientasi karir seseorang akan berubah sesuai situasi dan kondisi yang ada. Masa pandemic membuat banyak orang menginginkan pekerjaan untuk bertahan hidup. Tidak ada keinginan mencari pekerjaan yang prestise, populer, relasi yang hebat, sesuai ijazah, atau gaji yang ideal. Karena mendapatkan pekerjaan di masa pandemi saja sudah lebih dari cukup. Sebab banyak orang kehilangan pekerjaan.

Hasil riset ini sangat khas, berbeda dengan hasil riset-riset sebelumnya yang berada dalam situasi dan kondisi normal. Thamrin & Bashir (2015) misalnya, membuktikan bahwa orientasi karir tertinggi adalah gaji disusul dengan aktivitas bidang kerja, kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, fasilitas kerja yang canggih, dan reputasi pekerjaan. Begitu juga dengan hasil riset Triputrajaya (2011) yang menjelaskan bahwa orientasi karir utama adalah gaji, fasilitas kerja, kenyamanan lingkungan kerja, dan prestisiusnya jenis pekerjaan. Wijayanti (2001) juga membuktikan bahwa orientasi karir seseorang ditentukan oleh penghargaan finansial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja yang memberi kenyamanan. Semuanya ini sangat tidak relevan untuk situasi krisis saat ini.

Lebih-lebih karena karakteristik peserta yang berusia rata-rata 19-22 tahun atau berada pada masa realistik yang bukan lagi berada di masa perkembangan fantasi maupun tentatif (Gizberg dalam Thamrin dan Bashir, 2015), maka di masa pandemi ini,

mereka lebih melihat kondisi nyata yang ada. Hal terpenting saat krisis pandemi ini adalah mendapatkan pekerjaan untuk bertahan hidup, bukan mencari kenyamanan, kemewahan fasilitas, kebanggan terhadap pekerjaan yang prestisius, maupun gaji yang ideal, tapi cukuplah mendapat pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari sudah cukup. Pernyataan ini juga sejalan dengan Tones, Pillay, & Kelly (2010) yang menyatakan bahwa remaja lebih memilih karir dari sisi tempat kerja dan kesesuaian dengan keilmuannya, tetapi untuk orang dewasa lebih siap dengan karir apapun meskipun tidak selaras dengan keilmuannya. Akan tetapi hal ini dapat berbeda ketika pada usia lanjut jelang pension, orang tua lebih memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dibanding yang harus belajar menyesuaikan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya (Beier, et al., 2019).

Simpulan

Beberapa kesimpulan yang berasal dari hasil penelitian ini antara lain adalah: *Pertama*, orientasi karir *fresh graduate* perguruan tinggi di Indonesia masa sebelum, selama dan setelah Covid 19 mengalami beberapa perubahan. *Masa sebelum covid 19*, pertimbangan karir yang dipilih sesuai urutan prioritasnya adalah a. nilai-nilai keagamaan b. Passion, dan c. kenyamanan lingkungan kerja. *Selama covid 19*, urutan prioritas menjadi a. nilai-nilai keagamaan, b. passion, c. lokasi/ kemudahan transportasi. *Pasca Covid 19*, urutan berubah menjadi a. nilai-nilai keagamaan, b. kenyamanan Lingkungan, c. perolehan Gaji.

Kedua, persepsi *fresh graduate* perguruan tinggi di Indonesia dalam pemilihan karir dilihat dari perspektif kesetaraan gender adalah tidak terpengaruh pada stereotip gender yang sudah terkonstruksi di masyarakat dalam pemilihan karir atau pekerjaan. Peran gender itu tidak menjadi unsur utama dalam pemilihan karir baik sebelum, selama ataupun sesudah pandemi Covid 19.

Ketiga, nilai-nilai religiusitas sangat mempengaruhi pilihan orientasi karir *fresh graduate* perguruan tinggi di Indonesia. Hal ini bisa dilihat dari hasil survey yang menempatkan nilai-nilai agama dalam prioritas pertama baik sebelum, selama maupun setelah pandemi. Temuan ini menjawab kekhawatiran masyarakat tentang generasi milenial yang cenderung hedonis. Bahkan pilihan gaji menjadi pilihan ketiga yang hanya terdapat pada masa setelah pandemi Covid 19. Artinya, orientasi karir *fresh graduate* di masa pandemi ini tidak mengalami perubahan dengan tetap mengedepankan nilai-nilai agama sebagai pertimbangan prioritasnya.

Keempat, kebaruan riset ini terletak pada kerangka teori yang dibangun berdasar *brainstorming* dari *fresh graduate* yang dipetakan dalam konsep *employee experience* dari Morgan (2017) sehingga memunculkan konsep baru tentang orientasi karir *fresh graduate*. Selain itu, temuan ini berbeda dengan temuan-temuan penelitian sebelumnya yang menemukan orientasi karir di masa pandemi Covid 19 ini berbeda dari situasi normal sebelumnya.

Saran

Keterbatasan riset ini terletak pada belum dibakukannya konsep orientasi karir melalui uji model. Karena itu, pada riset berikutnya perlu ada riset lanjutan tentang uji model terhadap konsep orientasi karir khas *fresh graduate* yang dipakai sebagai konsep utama dalam riset ini.

Daftar Pustaka

- Aji, S.R.H. (2020). Dampak Covid-19 pada Pendidikan di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran dalam *SALAM; Jurnal Sosial & Budaya Syar-I*, Vol. 7 No. 5, pp. 395-402, DOI: 10.15408/sjsbs.v7i5.15314.
- Algadheeb, N.A. & Abdulrahman, P.N.B. (2015). Professional/Career Orientation, Awareness, and Their Relationship to Locus Of Control. *Journal of College Teaching & Learning – First Quarter*, Vol 12 (1).
- Azim, Muhammad T., & Islam, Muhammad M.,(2018), "Social Support, Religious Endorsment and Career Commitment": A Study on Saudi Nurses", *Jurnal Behaviour Sciences*, Vol 8, No 8. Retrieved from Doi: 10.3390/bs8010008. www.mdpi.com/journal/behavsci.
- BAPPENAS. (2007). *Gender Analysis Pathway (GAP) Alat Analisis Gender untuk Perencanaan Pembangunan*. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Bekerjasama

dengan Kementerian Negara
Pemberdayaan Perempuan.

m/journal-of-vocational-
behavior

- Beier, M. E., Torres, W. J., Fisher, G. G., & Wallace, L. E. (2019, August 12). Age and Job Fit: The Relationship Between Demands–Ability Fit and Retirement and Health. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000164>.
- Draaisma, A., Meijers, F., & Kuipers, M. (2018). The Development Of Strong Career Learning Environments: The Project ‘Career Orientation And Guidance’ In Dutch Vocational Education. *Journal of Vocational Education & Training*, 70 (1), 27-46.
- Duffy, Ryan D., & Lent, Robert W., (2015), “Relation of Religious support to Career Decision Self-Efficacy in College Students”, *Journal of Career Assessment*, Vol. 16., No 3, Agustus 2008, downloaded from jca.sagepub.com at North Dakota Univ LIB on June, 360-369.
- Duffy, Ryan D., & Blustein, David L., (2005), ”The Relationship Between Spirituality, Religiousness and Career Adaptability”, *Journal of Vocational Behaviour*, 27, 429-440. Retrieved from <https://www.journals.elsevier.co>
- Fitriani, A. (2016) Peran Religiusitas Dalam Meningkatkan Psychological Well Being”, *Jurnal al-Adyan*, Vol.XI, No.1/Januari-Juni/.
- Glock, C; Y, Charles; Stark, R. (1994). *Religious dan Society in Tension*, Chicago: Rand McNaly.
- Greenhaus, J.G., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M. (2000). *Career Management*, 3rd ed. New York: The Dryden Press.
- Morgan, J. (2017). The Employee Experience Advantage: How to Win the War for Talent by Giving Employees the Workspace they Want, the Tools they Need, and a Culture They Can Celebrate. Retrieved 26 September 2020. Retrieved from <https://www.wiley.com/en-us/The+Employee+Experience+Advantage%3A+How+to+Win+the+War+for+Talent+by+Giving+Employees+the+Workspaces+they+Want%2C+the+Tools+they+Need%2C+and+a+Culture+They+Can+Celebrate-p-9781119321620>
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., & Santoso, P.B. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar. *Journal of Education*,

- Psychology, & Counseling* 2 (1), 1-12.
- PWC (2020). The Future Work. 5 Priorities to consider. Retrieved 30 November 2020 from <https://www.visualcapitalist.com/five-business-priorities-for-the-future-of-work/>
- Rahmadhani, Ghania Ahsani dan Virianita, Ratri. Pengaruh Stereotip Gender dan Konflik Peran Gender Laki-laki terhadap Motivasi Kerja Pemuda Putus Sekolah. *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat*, Vol. 4, No. 2 (2020). Diakses dari <https://doi.org/10.29244/jskpm.4.2.217-234>.
- Richardson, Mary Sue. 1974. The dimensions of career and work orientation in college women. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 5, Issue 1, August 1974, Pages 161-172. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(74\)90018-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(74)90018-9)
- Riswani dan Hermansyah. Stereotipe Gender dan Pilihan Karier di Kalangan Siswi Madrasah Aliyah (MA) Diniyah Puteri Pekanbaru Riau. *Marwah*. Vol. XIV. No. 2 Desember Th. 2015.
- Saputri, Y.Y., Purwanti, Yusuf, A. (2018). Orientasi Karir pada Peserta Didik di SMA Negeri 1 Sungai Raya” , *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 7 (9).
- Sharf, R.S. (1992). *Applying Career Development Theory to Counseling*. California: Brook/Cole Publisher Company.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, R. (2016). Gambaran Orientasi Masa Depan Remaja dalam Bidang Pekerjaan Ditinjau Dari Religiusitas dan Motivasi Berprestasi pada Remaja Desa Sei Banyak Ikan Kelayang. *Jurnal Psikologi*, 12 (1).
- Thamrin, K.M.H. & Bashir, A. (2015). Persepsi Seseorang Dalam Memilih Pekerjaan Sebagai Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.13, No.3., 397-412.
- Tripudrajaya, A Ikhsan. 2011. Preferensi Pekerja Dalam Memilih Pekerjaan Sektor Formal. *Jurnal ILTEK* Volume 6 Nomor 12. Universitas Islam Negeri Makassar.
- Wijayanti, Lilies Endang. 2001. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal KOMPAK* Vol. 2. No. 3: 359- 383.
- Umar, N. (2001). *Argumentasi Kesetaraan Gender: Perspektif al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina.

Zulaikha, N. (2014). Hubungan antara Dukungan Orang Tua dan Orientasi Karir dengan Pengambilan Keputusan Studi Lanjut. *Tesis*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.