

Resiliensi dan *Growth Mindset* sebagai Solusi Peningkatan Kematangan Karier Mahasiswa pada Era VUCA

Alea Dian Putri Reskido^{1*}

¹ Universitas Islam Indonesia

*Corresponding Email: aleeadian2002@gmail.com

ABSTRACT

College students are determinants of the condition of the Indonesian nation in the future, especially as agents of change by contributing positively to Indonesian progress. Choosing the right career is one of the bridges for college students to maximize their contribution according to their interests and talents. Therefore, this topic is essential to be analyzed. In some research, many college students still need higher career maturity. The most significant reason this happens is that many college students need clarification about career choices after graduation. This study aims to find out how the role of resilience and a growth mindset can be a solution to increase college student career maturity in the VUCA era. The method used in this research is a literature study by collecting several previous studies related to resilience, growth mindset, and career maturity. The results showed that resilience and a growth mindset are essential in increasing career maturity. The existence of optimism in resilience and a growth mindset plays a significant role in supporting career exploration aspects in career maturity. Individuals with resilience and a growth mindset can maximize their efforts in seeking career information from various sources and learn to understand and develop their potential. This research is expected to enrich studies related to a growth mindset, resilience, and career maturity so that it can become a consideration for further research. The results of this study are also supported by previous studies related to a positive relationship between resilience and a growth mindset. In conclusion, resilience and a growth mindset are essential in increasing college student career maturity in the VUCA era.

Keywords: Resilience, Growth Mindset, Career Maturity, VUCA, College Student

ABSTRAK

Mahasiswa merupakan salah satu penentu kondisi bangsa Indonesia pada masa depan khususnya sebagai agen perubahan dengan berkontribusi positif untuk kemajuan bangsa Indonesia. Pemilihan karier yang tepat merupakan salah satu jembatan mahasiswa untuk memaksimalkan kontribusi sesuai minat dan bakatnya. Oleh karena itu, hal ini merupakan alasan mengapa topik ini penting untuk diteliti lebih lanjut. Pada beberapa penelitian, masih banyak mahasiswa yang membutuhkan kematangan karier yang lebih tinggi. Faktor terbesar mengapa hal ini terjadi adalah banyak mahasiswa yang bingung mengenai pilihan karier setelah lulus kuliah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran resiliensi dan *growth mindset* mampu menjadi solusi peningkatan kematangan karier mahasiswa di era VUCA. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan mengumpulkan beberapa penelitian sebelumnya terkait resiliensi, *growth mindset*, dan kematangan karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi dan *growth mindset* berperan penting bagi peningkatan kematangan karier individu. Adanya aspek optimisme pada resiliensi dan *growth mindset* berperan besar untuk menunjang aspek eksplorasi karier pada kematangan karier. Artinya, individu yang memiliki resiliensi dan *growth mindset* dapat memaksimalkan usahanya dalam proses mencari informasi karier dari berbagai sumber, dan belajar memahami, serta mengembangkan potensi dalam diri. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian terkait *growth mindset*, resiliensi, dan kematangan karier sehingga dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini pun didukung oleh hasil penelitian sebelumnya terkait adanya hubungan positif pada resiliensi dan *growth mindset*. Kesimpulannya, resiliensi dan *growth mindset* berperan penting bagi peningkatan kematangan karier mahasiswa di era VUCA.

Kata kunci: Resiliensi, *Growth Mindset*, Kematangan Karier, VUCA, Mahasiswa

Pendahuluan

Adanya pandemi COVID-19 tentunya berdampak bagi banyak bidang kehidupan, baik kesehatan, ekonomi, bisnis, pendidikan, teknologi, hingga karier individu. Pada era globalisasi yang begitu cepat ini mampu menjadi tantangan dan peluang tersendiri bagi masyarakat global. Pandemi COVID-19 ini pun membuat masyarakat global harus bisa beradaptasi dengan cepat, memiliki keinginan untuk terus belajar, berani untuk berpendapat terkait beragam ide inovatif, hingga mampu bersikap produktif dalam menyikapi perubahan (Kanter, dalam Budiharto et al., 2019). Saat ini masyarakat global telah mengalami era VUCA yang mana sebelumnya istilah ini lebih dikenal dalam bidang ekonomi, bisnis dan pendidikan (Febrianty et al., 2021). *Volatility Uncertainty, Complexity, Ambiguity* (VUCA) merupakan suatu kondisi dunia yang mengalami perubahan yang sangat cepat (*volatility*) pada berbagai bidang kehidupan, membuat masyarakat global sulit memprediksi peristiwa yang saat ini terjadi (*uncertainty*), adanya gangguan dan tantangan pada setiap bidang (*complexity*), dan adanya keadaan yang tidak jelas/masih dipertanyakan (*ambiguity*) (Binar, dalam Febrianty et al., 2021). Pada era pesatnya perkembangan teknologi ini pula masyarakat dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat, termasuk dalam hal peningkatan karier. Individu yang ingin bekerja di suatu perusahaan tidak hanya mampu mengandalkan jenjang pendidikan yang telah ditempuhnya, tetapi juga harus memiliki keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pada bidangnya (Febrianty et al., 2021).

Era VUCA ini mampu menjadi tantangan sekaligus peluang bagi masyarakat, khususnya mahasiswa yang akan menghadapi dunia pekerjaan. Para mahasiswa sebagai calon pekerja harus memiliki kematangan karier agar mampu beradaptasi dan mampu memaksimalkan potensinya dalam bidang pekerjaan yang dipilih (Prayesti, 2022). Kematangan karier menurut Abi (2019) merupakan kemampuan individu dewasa awal dalam menyelesaikan tugas perkembangan kariernya dengan melakukan perencanaan karier, eksplorasi karier, memiliki pengetahuan terkait dunia pekerjaan, mampu mengambil keputusan karier, memahami bidang kerja yang disukai, hingga memiliki orientasi karier ke depan (Abi, 2019). Karier mampu menjadi media untuk aktualisasi diri individu sebab melaluinya individu mampu mengetahui, mendalami, hingga menerapkan potensi yang dimilikinya pada suatu bidang. Selain itu, melalui karier, individu lebih mampu mengabdikan diri pada masyarakat, serta mampu meningkatkan kepuasan psikologisnya (Hartono, dalam Abi, 2019). Akan tetapi, pada realitanya saat ini masih banyak mahasiswa yang memiliki kesiapan karier yang rendah (Widyatama & Aslamawati, 2015).

Kesiapan karier yang rendah dapat mengakibatkan individu tidak bisa memahami, merencanakan, hingga bereksplorasi, serta mendalami peminatannya pada dunia karier. Ini dibuktikan dengan masih banyaknya mahasiswa yang bingung terkait dunia karier, ragu-ragu untuk melamar pekerjaan, kurang percaya diri, hingga kurang yakin dengan pencapaian akademiknya (Abi, 2019). Hal ini didukung oleh data oleh Katadata (2023), bahwa terdapat 673,49 ribu lulusan universitas yang merupakan pengangguran dan 159,49 ribu yang merupakan lulusan akademi/diploma yang juga menganggur. Selain itu, Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan terdapat 8.746.008 pengangguran di Indonesia per Februari 2021. Pada jumlah tersebut, terdapat terdapat sekitar 1 Juta lulusan Sarjana yang menganggur. Jumlah total pengangguran di Indonesia ini meningkat sebesar 26,3% dari 1 tahun sebelumnya (Katadata, 2021). Ini menjadi semakin bersifat urgensi mengingat terdapat 65,7 juta jiwa penduduk

Indonesia yang termasuk dalam usia kerja, tetapi banyak dari mereka yang masih sekolah, menjalani urusan rumah tangga, dan kegiatan lainnya (Katadata, 2023).

Ditambah lagi, cukup ketatnya persaingan dunia kerja sehingga jumlah pengangguran di Indonesia pun meningkat (Grashinta et al., 2018). Menurut Aji (2010), salah satu penyebab meningkatnya jumlah pengangguran pada lulusan Sarjana di Indonesia ialah karena masih banyak mahasiswa yang bingung untuk mengambil keputusan yang tepat terkait kariernya. Pada penelitian Widyatama & Aslamawati (2015) pun dihasilkan bahwa sebanyak 54% atau 21 mahasiswa tingkat akhir memiliki tingkat kematangan karier yang rendah. Penyebab hal ini adalah masih banyak mahasiswa yang ragu-ragu, sangat bingung, dan memiliki kurang pengetahuan terkait dunia pekerjaan. Data ini didukung dengan penelitian Putri (2019) bahwa individu yang memasuki dewasa awal, yaitu pada rentang usia 18-25 tahun memiliki berbagai tuntutan dan tugas perkembangan, salah satunya adalah menentukan karier/memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang memasuki usia dewasa awal pun rentan mengalami gangguan kesehatan fisik dan mental, seperti stres, kecemasan, dan ketakutan (Basson, 2008). Salah satu penyebabnya karena tuntutan tugas perkembangan yang mana individu dianggap layaknya orang dewasa oleh lingkungan sehingga individu harus mampu memecahkan permasalahan (Prasetio & Triwahyuni, 2022).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dilihat bahwa penting sekali usaha mahasiswa sedini mungkin untuk mempersiapkan kariernya, meskipun belum lulus jenjang Sarjana. Pada konteks ini, diperlukannya *growth mindset* pada individu agar individu memiliki keinginan untuk terus belajar dan melakukan eksplorasi terkait dunia karier sehingga individu diharapkan lebih siap saat menghadapi dunia kerja. Pada beberapa penelitian dihasilkan bahwa adanya hubungan positif antara *growth mindset* dan resiliensi. Artinya, semakin tinggi *growth mindset* pada seseorang, maka semakin tinggi pula resiliensinya (Zeng et al., 2016). Selain itu, pada penelitian Burnette (dalam Zeng et al., 2016) dijelaskan bahwa *growth mindset* mampu meningkatkan resiliensi siswa karena melaluinya siswa mampu melihat tantangan tugas akademik sebagai peluang untuk meningkatkan keterampilannya dan lebih tangguh dalam menghadapi tantangan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti bertujuan untuk menjelaskan bagaimana resiliensi dan *growth mindset* mampu sebagai solusi peningkatan kematangan karier mahasiswa pada era VUCA. Berdasarkan berbagai penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara resiliensi dan *growth mindset* (Zeng et al., 2016; Yeager & Dweck, 2012; Hong et al., (dalam Zeng et al., 2016), serta adanya hubungan positif antara *growth mindset* dengan kematangan karier (Paolini, 2020; Lim et al., 2020), maka peneliti memiliki hipotesis bahwa resiliensi dan *growth mindset* mampu sebagai solusi peningkatan kematangan karier mahasiswa pada era VUCA.

Metode

Penelitian ini disusun dengan pendekatan kajian literatur. Kajian literatur adalah suatu pencarian dan penelitian kepustakaan yang mengharuskan peneliti membaca berbagai sumber penelitian yang relevan, seperti buku, jurnal, dan terbitan lainnya sehingga mampu menghasilkan suatu tulisan/penelitian yang menjelaskan suatu isu/topik (Marzali, 2017). Studi literatur dilakukan dengan melakukan pengumpulan penelitian terdahulu yang pada akhirnya diambil kesimpulan terkait pembahasan suatu topik (Mardalis, 1999). Kumpulan dari berbagai sumber literatur akan menyimpulkan terkait penjelasan resiliensi, penjelasan *growth mindset*, bagaimana hubungan resiliensi dan *growth*

mindset, dan bagaimana resiliensi dan *growth mindset* mampu menjadi solusi peningkatan kematangan karier mahasiswa pada era VUCA. Prosedur penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah, seperti memilih tema penelitian, melakukan pencarian informasi, menentukan arah penelitian, pengumpulan sumber informasi, menyajikan data, dan pembuatan penelitian (Kulthau, 2002). Teknik analisis data menggunakan metode analisis isi untuk memperoleh referensi yang valid dan sesuai dengan konteks penelitian yang dilakukan (Krippendoff, 1993). Pada analisis ini dilakukannya proses pemilihan, perbandingan, dan penggabungan bagi isi yang sesuai dengan konteks penelitian (Sabarguna, 2005).

Hasil

Resiliensi

Menurut Reivich dan Shatte (2002) resiliensi adalah kemampuan individu untuk menyikapi trauma dari pengalaman yang dihadapinya dengan cara yang baik dan produktif. Resiliensi juga bisa diartikan saat seseorang mampu beradaptasi dengan baik saat menghadapi tantangan dalam berbagai fenomena kehidupan sehingga resiliensi seseorang mampu berubah seiring berjalannya waktu (Luthar, 2003). Menurut Handayani (dalam Khoirun & Muis, 2016), resiliensi adalah saat individu mampu cepat beradaptasi dan mampu mengatasi saat dihadapi dengan tantangan dan hambatan kehidupan. Saat individu bisa keluar dan beradaptasi dari kondisi terpuruk, seperti pengalaman yang menekan, membuat individu *shock*, dan trauma dengan cara yang positif (Khoirun & Muis, 2016). Terdapat 4 (empat) fungsi resiliensi menurut Reivich & Shatter (2002), yakni (1) *overcoming*, yang mana individu bisa melihat perspektif yang positif apabila sedang dihadapi oleh masalah sehingga individu mampu mengontrol dirinya; (2) *steering through*, yang mana individu percaya pada dirinya berada pada lingkungan yang positif dan mampu menyelesaikan tantangan yang dihadapinya; (3) *bouncing back*, yakni individu bisa menyelesaikan tantangan yang dihadapi dan percaya bahwa dirinya bisa kembali hidup dengan normal seperti semula; (4) *reaching out*, yakni individu bisa merasakan emosi positif dan mampu memaknai pengalaman-pengalamannya.

Terdapat 7 (tujuh) aspek yang mampu meningkatkan resiliensi pada individu menurut Reivich & Shatte (2002), yaitu (1) regulasi emosi, yakni individu mampu mengendalikan dirinya saat dihadapi oleh pengalaman yang tidak disukainya/situasi yang menengangkan; (2) pengendalian impuls, yakni saat individu bisa mengontrol keinginannya, harapannya, dan dorongan internal lainnya; (3) optimisme, yakni saat individu yakin bahwa masa depannya akan lebih baik dari saat ini; (4) *causal analysis*, yakni individu mampu menganalisis sebab-akibat dan mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi agar tidak mengulangi kesalahan yang sama; (5) empati, yaitu saat individu mampu memahami perasaan orang lain dari sudut pandang orang tersebut; (6) *self-efficacy*, yakni individu yakin bahwa kemampuan dirinya bisa melalui tantangan yang dihadapi; (7) *reaching out*, yakni individu bisa melihat hikmah dari pengalaman yang dilaluinya sehingga dirinya mampu membiasakan diri saat dihadapi tantangan. Berdasarkan hal tersebut, resiliensi pada diri individu memang sangat dibutuhkan pada era VUCA. Sebab, pada era VUCA yang terjadi secara fluktuatif, tidak pasti, kompleks, dan ambigu ini individu, khususnya mahasiswa harus beradaptasi pada dunia kerja agar dapat mempertahankan dirinya. Selain itu, agar mahasiswa mampu menjalani perannya sebagai *agent of change* (agen perubahan), maka dirinya harus mampu memaknai pengalaman baik dan buruk yang dihadapinya agar dapat melihat sisi positif dari suatu perubahan. Di sinilah peran resiliensi pada mahasiswa agar mahasiswa mampu menghadapi suatu tantangan dari dalam diri dan luar dirinya, serta mampu mengendalikannya.

Untuk memaksimalkan tingkat resiliensinya dalam menghadapi tantangan di era VUCA, individu harus menyadari dan memaksimalkan penggunaan sumber-sumber yang menguatkan resiliensi, yaitu (1) *i have*, yaitu dengan memiliki hubungan positif dengan lingkungan sekitar, memahami diri dan orang lain, dan memiliki hubungan yang bermakna; (2) *i am*, yaitu individu peduli pada dirinya sendiri dan orang lain, percaya pada kemampuan diri, serta bisa bertanggung jawab atas segala perbuatannya; (3) *i can*, yakni individu bisa meregulasi emosinya, individu menilai dirinya mampu menghadapi tantangan, dan percaya bisa berhubungan positif dengan orang lain (Grotberg, 1999). Grotberg (1999) pun menjelaskan apabila resiliensi pada individu tidak bisa terjadi secara spontan atau tiba-tiba. Oleh karena itu, penting sekali bagi individu untuk senantiasa menanamkan/mencari lingkungan yang positif mengingat salah satu sumber resiliensi adalah individu memiliki lingkungan yang positif (sumber *i have*). Selain itu, menurut penelitian Burnette (dalam Zeng et al., 2016) dihasilkan bahwa bahwa *growth mindset* mampu meningkatkan resiliensi. Kemudian, pada penelitian Zeng et al. (2016), Yeager & Dweck (2016), Hong et al., (dalam Zeng et al., 2016), dihasilkan bahwa terdapat hubungan positif antara resiliensi dan *growth mindset*. Ini menjadi topik yang penting untuk diteliti kembali khususnya bagi para mahasiswa yang menghadapi era VUCA sebab menurut penelitian Paolini (2020) dan Lim et al (2020), terdapat hubungan positif antara *growth mindset* dengan kematangan karier.

Growth Mindset

Menurut Dweck & Legget (1988), *mindset* didefinisikan konsepsi individu terkait kemampuan dirinya. Menurut Yeager & Dweck (2012), *mindset* akan membuat makna dan tujuan yang berbeda-beda pada setiap individu. Oleh karena itu, kerja *mindset* pada setiap individu pun akan mempengaruhi bagaimana dorongan yang dimiliki oleh individu. Menurut Dweck (2000), terdapat dua tipe *mindset*, yaitu *growth mindset* dan *fixed mindset*.

Growth mindset merupakan keyakinan individu bahwa kecerdasan merupakan sesuatu yang mampu ditingkatkan dan dikontrol oleh diri sendiri. Artinya, individu dengan *growth mindset* yakin bahwa melalui usaha dan pantang menyerah dalam menjalani suatu proses dapat meningkatkan kecerdasan mereka. Individu yang memiliki *growth mindset* akan terus mencari peluang dan bertahan saat dihadapkan dengan tekanan, serta pengalaman yang tidak menyenangkan baginya (Dweck, 2000). Tipe *mindset* kedua, yakni *fixed mindset* merupakan keyakinan individu bahwa kecerdasan merupakan sesuatu yang tidak dapat diubah dan tidak dapat dikontrol oleh dirinya (Dweck, 2016). Individu dengan *fixed mindset* lebih berfokus pada tujuan kerjanya dibandingkan proses mencapai tujuan tersebut. Ciri-cirinya adalah individu akan lebih peduli mengenai bagaimana orang lain mempersepsi dirinya secara positif sehingga tidak jarang individu akan kehilangan kesempatan belajar hal baru karena tidak ingin terlihat buruk di hadapan orang lain. Selain itu, individu dengan *fixed mindset* pun cenderung ragu-ragu pada kecerdasan, serta kemampuan mereka dalam menghadapi suatu tantangan (Dweck, 2000).

Aspek-aspek dari *growth mindset* menurut Dweck (dalam Mudzakkir, 2020), yakni (1) keyakinan individu pada intelegensi, bakat, dan karakter yang mampu berkembang, artinya, individu percaya bahwa kecerdasan, bakat, hingga sifat individu dapat diubah dan ditingkatkan melalui proses pembelajaran. Individu akan menganggap kekurangan dan hambatan sebagai sesuatu yang dapat diubah melalui sikap pantang menyerah dan keuletan; (2) keyakinan individu pada tantangan dan pengalaman kegagalan sebagai media pengembangan diri, yakni individu percaya apabila untuk

menuju tujuan/cita-citanya pasti akan mengalami tantangan hingga pengalaman yang tidak menyenangkan. Akan tetapi, individu yakin bahwa hal-hal itulah sebagai media pembelajaran dan pengembangan dirinya; (3) keyakinan individu untuk berusaha dengan pantang menyerah dapat membuat dirinya lebih dekat dengan tujuannya, artinya, individu mampu bekerja keras untuk mencapai cita-citanya, individu percaya bahwa usahanya dapat berjalan dengan lancar, dan individu berpikir positif mengenai kesuksesan; (4) keyakinan individu atas kritik dan saran orang lain sebagai pembelajaran baginya, artinya, individu percaya apabila kritik dan saran orang lain merupakan media pengembangan dirinya pula dan untuk meminimalisir kesalahan yang dibuatnya.

Kematangan Karier

Menurut Super (dalam Abi, 2019), kematangan karier adalah saat individu sudah siap untuk memahami dan menyelesaikan permasalahan kariernya atau pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, menurut Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006), kesiapan karier adalah tahapan seseorang saat ia berhasil melakukan tugas perkembangan karier atau vokasional yang ditandai dengan adanya kemampuan untuk merencanakan karier, dapat bertanggung jawab, dan sadar atas segala faktor yang akan dihadapinya saat menjalani kariernya. Semakin seseorang memiliki kemampuan dari banyak aspek kesiapan karier, maka tingkat kesiapan kariernya pun akan semakin tinggi. Menurut Yost (dalam Saifuddin, 2018), kematangan karier adalah keberhasilan individu untuk melakukan negosiasi akan tugas-tugas yang ada dalam karier yang diimpikannya dan dapat mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan usia dan tahapan. Menurut Abi (2019), kesiapan karier adalah kesiapan individu yang berada di tahapan usia 20-30 tahun dalam menyelesaikan tugas perkembangan kariernya, seperti merencanakan karier, eksplorasi karier, memiliki ilmu untuk membuat keputusan karier, memiliki ilmu mengenai dunia kerja, memiliki ilmu jenis kelompok karier yang lebih disukai, cara merealisasikan keputusan kerja, dan orientasi karier. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa kematangan karier adalah kondisi saat individu memahami, siap, dan berhasil dalam melakukan tugas-tugas perkembangan karier, serta mampu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan kariernya.

Terdapat 7 (tujuh) aspek-aspek kematangan karier menurut Super (dalam Sharf, 1992), yaitu (1) perencanaan karier (*career planning*), yakni seberapa jauh individu dalam mencari informasi karier yang diminati dan merencanakan kegiatan untuk mencapai karier tersebut; (2) eksplorasi karier (*career exploration*), yaitu usaha individu dalam memperoleh informasi karier yang diminati melalui banyak media, seperti orang tua, saudara, teman, konselor, dan jenis media informasi lainnya; (3) pengetahuan cara membuat keputusan karier (*decision making*), yakni kemampuan individu untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pemikirannya untuk merencanakan kariernya. Langkah yang penting diambil individu dalam membuat keputusan karier adalah memahami detail cara penyusunannya; (4) pengetahuan mengenai dunia kerja (*world of work information*), yaitu pengetahuan individu dalam mengenali minat, pengetahuan akan pekerjaan, dan kemampuan dirinya dalam mengerjakan segala pekerjaan dalam pilihan kariernya; (5) pengetahuan mengenai jenis pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*), yaitu individu dapat memperoleh kesempatan dalam memilih berbagai pilihan karier dan dapat bertanya segala hal yang berkaitan dengan karier yang diinginkan; (6) realisasi dari keputusan karier (*realization*) adalah perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan kariernya secara realistis; (7) orientasi karier, yakni kesiapan individu dalam membuat keputusan yang tepat karena sudah dapat melakukan perencanaan karier, eksplorasi karier, pengambilan keputusan

karier, dan informasi mengenai dunia kerja. Menurut Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006), semakin seseorang memiliki kemampuan dari banyak aspek kesiapan karier, maka tingkat kesiapan kariernya pun akan semakin tinggi. Oleh karena itu, penting sekali pada individu, khususnya mahasiswa sebagai *agent of change* pada era VUCA ini memiliki tingkat kematangan karier yang tinggi.

Diskusi

Hubungan *Growth Mindset* dan Resiliensi

Berdasarkan beberapa penelitian yang menghasilkan bahwa adanya hubungan positif antara resiliensi dan *growth mindset*, maka artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi pula *growth mindset* seseorang dan sebaliknya. Hal ini didukung oleh penelitian Zeng et al. (2016), Yeager & Dweck (2016), dan Hong et al., (dalam Zeng et al., 2016). Menurut Yeager & Dweck (2012), apabila seseorang memiliki *growth mindset*, maka dirinya lebih mampu untuk belajar kembali dari kesalahan yang dilakukannya dan resiliensinya pun lebih terjaga. Hal ini mengingat salah satu sumber penguatan resiliensi pada individu menurut Grotberg (1999), yakni *i can*, yang mana individu bisa menilai dirinya mampu menghadapi tantangan. Oleh karena itu, *growth mindset* khususnya aspek keyakinan individu pada tantangan dan pengalaman kegagalan sebagai media pengembangan diri dapat menguatkan resiliensi pada individu.

Penelitian lainnya yang mendukung adanya hubungan positif antara *growth mindset* dengan resiliensi adalah penelitian Yeager & Dweck (2012) yang menjelaskan seseorang yang memiliki *growth mindset* akan menimbulkan ketekunan dan resiliensi pada dirinya. Hal ini senada oleh aspek *growth mindset* menurut Dweck (dalam Mudzakkir, 2020), yakni keyakinan individu untuk berusaha dengan pantang menyerah dapat membuat dirinya lebih dekat dengan tujuannya mampu memberikan kontribusi pada penguatan resiliensi aspek *causal analysis*. Artinya, individu yang tekun untuk berusaha dan pantang menyerah akan membantu dirinya dalam menganalisa sebab-akibat dari permasalahannya, serta mencari solusi agar dirinya tidak terjebak pada permasalahan yang sama kembali.

Aspek *growth mindset* menurut Dweck (dalam Mudzakkir, 2020) yang dapat memberikan sumbangsih pada penguatan resiliensi lainnya ialah keyakinan individu pada intelegensi, bakat, dan karakter yang mampu berkembang. Aspek ini dapat menguatkan optimisme dan *self-efficacy* pada aspek resiliensi, serta *i am* pada sumber resiliensi. Artinya, dengan keyakinan bahwa intelegensi, bakat, dan karakternya yang mampu berkembang ke arah yang lebih baik, maka individu mampu melihat masa depan sebagai sesuatu yang kondisinya lebih baik dibandingkan saat ini sebab dirinya sudah berusaha menjadi lebih baik sejak dini. Dengan begitu, individu pun dapat bertanggung jawab atas segala perbuatannya dan bisa belajar untuk percaya pada kemampuan/keterampilan diri sejak dini.

Selanjutnya, aspek *growth mindset* menurut Dweck (dalam Mudzakkir, 2020) yang dapat memberikan sumbangsih pada peningkatan resiliensi pada individu ialah keyakinan individu atas kritik dan saran orang lain sebagai pembelajaran baginya. Aspek *growth mindset* ini menguatkan *i have* sebagai salah satu sumber peningkatan resiliensi dan regulasi emosi sebagai aspek resiliensi. Sebab, saat individu yakin bahwa kritik dan saran orang lain sebagai media pembelajaran baginya, maka individu mampu melihat hal itu sebagai sesuatu yang bermakna dan positif bagi dirinya. Selain itu, individu menjadi lebih mampu meregulasi emosinya dengan baik, meskipun dirinya dihadapkan oleh situasi yang menekan dan pendapatnya tidak sesuai dengan pendapat orang lain.

Tantangan Karier pada Era VUCA

Menurut Rachmawati (dalam Febrianty et al, 2021), pada era VUCA ini, individu hingga perusahaan harus mengetahui jenis tantangan apa yang harus dihadapi dan harus bisa menghadapi tantangan tersebut agar individu atau perusahaan mampu menjalani pekerjaan dengan baik. Tantangan tersebut, yaitu (1) *volatility*, yang mana saat ini kondisi dunia bersifat tidak stabil karena cepatnya perkembangan teknologi dan banyaknya inovasi yang ada. Banyak pula saat ini teknologi yang mampu menggantikan pekerjaan yang sebelumnya hanya bisa dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, setiap individu harus bisa beradaptasi dengan cepat dan fleksibel agar mampu bertahan pada persaingan dunia karier hingga persaingan industri; (2) *uncertainty*, yang mana saat ini masyarakat global dihadapi oleh situasi yang tidak pasti, sulit diprediksi, sulit dihadapi, dan sulit diselesaikan permasalahannya; (3) *complexity*, yaitu situasi yang sangat rumit, perlu banyak hal/faktor yang harus dipahami, serta menjadi bahan pertimbangan apabila individu ingin mengambil keputusan; (4) *ambiguity*, yaitu pada era ini merupakan era yang menyebabkan masyarakat global bingung karena banyaknya perubahan, khususnya bidang karier dan perusahaan karena pesatnya kemajuan teknologi di berbagai bidang kehidupan manusia.

Peran *Growth Mindset* terhadap Kematangan Karier Mahasiswa pada Era VUCA

Pada penelitian Paolini (2020) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara *growth mindset* dengan kematangan karier. Artinya, individu yang memiliki *growth mindset*, maka akan semakin matang pula kariernya. Sebab, kematangan karier pada individu bukanlah hal yang mampu dilakukan secara spontan, tetapi perlu banyak persiapan di dalamnya agar individu benar-benar matang dan siap dalam berkarier. Paolini (2020) mengungkapkan bahwa *growth mindset* merupakan salah satu keterampilan intrapersonal yang mampu ditingkatkan melalui latihan dan pembiasaan diri. Keterampilan intrapersonal pada individu sangat mempengaruhi kesiapan kariernya. Sebab, melalui keterampilan intrapersonal, individu mampu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan diri, serta menumbuhkan kesadaran pada dirinya. *Growth mindset* menjadi salah satu keterampilan intrapersonal yang mana dengan *growth mindset*, individu mampu mengidentifikasi bakat hingga potensi dalam diri sendiri, yakin bahwa dengan latihan terus-menerus terkait suatu bidang akan meningkatkan keterampilannya, dan meningkatkan resiliensi dan optimisme saat individu dihadapkan tantangan. Berdasarkan hal tersebut, *growth mindset* memiliki kontribusi positif pada peningkatan resiliensi dan kematangan karier individu.

Adanya peran positif *growth mindset* terhadap kematangan karier pun didukung oleh Dweck (dalam Lim et al., 2020), bahwa *growth mindset* pada individu akan menjadi salah satu sumber agar individu mampu meregulasi dirinya, memiliki resiliensi, dan kecenderungan mencari tantangan sebagai media pembelajaran. Selain itu, individu dengan *growth mindset* memiliki performa kinerja kerjanya yang lebih baik, menetapkan tujuan pembelajaran, dan memiliki daya juang lebih untuk menguasai/memahami pekerjaan yang diminatinya (Lim et al., 2020). Selain itu, menurut Schmitt & Scheibe (2022), individu dengan *growth mindset* lebih berusaha meningkatkan keterampilan profesional sepanjang kariernya, aktif menghadapi tantangan, mampu memiliki ketahanan saat berada di bawah tekanan kerja. Selain itu, performa kinerja kerja individu yang memiliki *growth mindset* pun lebih baik dibandingkan individu dengan *fixed mindset*. Dengan begitu, individu yang memiliki *growth*

mindset pun akan memiliki manajemen karier yang tinggi dan memiliki kemampuan profesional yang mendukung kariernya.

Adanya aspek perencanaan karier (*career planning*) dan eksplorasi karier (*career exploration*) pada *growth mindset*, akan membantu individu dalam memahami informasi karier dari berbagai sumber/media, baik dari orang-orang di sekitarnya hingga media *online*. Ini membantu kematangan karier individu pada era VUCA sebab pada era ini terdapat tantangan *volatility* yang mana banyak sekali perubahan kondisi masyarakat, perkembangan teknologi yang semakin cepat, dan banyaknya inovasi di berbagai bidang kehidupan. Individu harus memiliki perencanaan karier dan melakukan eksplorasi karier agar dirinya mampu memahami pekerjaan yang ingin dilakukan sesuai minatnya, serta memahami tantangan apa saja dalam dunia karier di era VUCA. Kemudian, pada aspek pengetahuan cara membuat keputusan karier (*decision making*) dan pengetahuan mengenai dunia kerja (*world of work information*) pada *growth mindset* pun membuat individu mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilannya pada segala pekerjaan dalam pilihan kariernya. Sikap ini sangat dibutuhkan di era VUCA sebab situasi *complexity* menyebabkan individu harus bisa mempertimbangkan banyak hal dalam mengambil keputusannya, termasuk keputusan karier yang ingin dilakukannya. Apabila individu sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan minat karier/kerjanya, serta memahami konsekuensi keputusan karier yang dipilihnya, maka individu mampu lebih mudah dalam mengambil keputusan kariernya.

Aspek realisasi dari keputusan karier (*realization*) dan orientasi karier pada *growth mindset* yang dimiliki individu dapat menjadi salah satu solusi bagaimana individu menghadapi situasi *uncertainty* dan *ambiguity*. Individu yang mampu merealisasikan kariernya dan merasa siap dalam membuat keputusan karier akan lebih mudah dalam menghadapi situasi yang sulit diprediksi dan sulit dihadapi dalam dunia karier yang dipilihnya. Sebab, sebelum dirinya merasa siap dan mampu merealisasikan kariernya, individu sudah melakukan perencanaan dan eksplorasi terkait hal-hal yang berkaitan dengan dunia karier. Dengan begitu, individu tidak lagi merasa bingung karena banyaknya perubahan yang terjadi karena pesatnya kemajuan karier. Sebab, individu sudah mempersiapkan segala hal, seperti tidak lelah dalam mencari informasi, menambah dan memperluas wawasan, serta keterampilannya.

Simpulan

Mahasiswa yang sedang berada di masa dewasa awal rentan mengalami gangguan kesehatan fisik dan mental, seperti stres, kecemasan, ketakutan, dan kebingungan. Salah satu penyebabnya karena tuntutan tugas perkembangan dewasa awal yang mana individu dianggap layaknya orang dewasa oleh lingkungan sehingga individu harus mampu memecahkan permasalahan. Tuntutan tersebut salah satunya adalah mahasiswa harus sudah bisa menentukan karier/memasuki dunia kerja. Pada era VUCA yang mana terdapat beragam tantangan berupa *volatility* (perubahan yang sangat cepat), *uncertainty* (keadaan yang tidak menentu), *complexity* (keadaan yang beragam dan rumit), *ambiguity* (situasi yang tidak jelas), membuat mahasiswa harus bisa beradaptasi dengan cepat agar mahasiswa mampu bertahan serta memaksimalkan keterampilannya, termasuk dalam hal karier yang saat ini memiliki persaingan yang tinggi. Oleh karena itu, mahasiswa perlu memiliki *growth mindset* dan resiliensi untuk meningkatkan kematangan kariernya pada era VUCA ini. Berdasarkan beragam penelitian dan kajian literatur yang dilakukan, semua aspek pada *growth mindset* mampu meningkatkan

resiliensi dan kematangan karier pada individu pada era VUCA. Dengan begitu, disimpulkan bahwa semakin individu memiliki *growth mindset*, maka resiliensi pada dirinya dapat meningkat, serta tingkat kematangan kariernya pun semakin lebih baik yang mana hal ini membantu mahasiswa dalam menghadapi beragam tantangan pada era VUCA ini.

Pengakuan

Puji syukur atas Rahmat Allah SWT yang dengan pertolongan-Nya saya mampu menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Saya pun mengucapkan terima kasih pada keluarga dan para pihak akademisi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu karena telah mendukung saya secara emosional, serta memberikan saran kepenulisan sehingga saya bisa melakukan penelitian ini hingga tuntas. Kepada para peneliti sebelumnya yang telah membantu saya dalam menyusun kajian literatur pun, saya ucapkan terima kasih sebab tanpa penelitian para peneliti yang meneliti topik VUCA, resiliensi, dan *growth mindset*, maka saya tidak bisa melakukan kajian literatur hingga menyelesaikan penelitian ini.

Referensi

- Abi, A. A. (2019). Tingkat Kematangan Karier Mahasiswa Studi Deskriptif Pada Mahasiswa Semester VII Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma Angkatan 2014. [Skripsi Universitas Sanata Dharma].
- Basson, N. (2008). *The influence of psychosocial factors on the subjective well-being of adolescents*. (Doctoral thesis, University of the Free State). <http://hdl.handle.net/11660/751>
- Budiharto, S., Himam, F., Riyono, B., & Fahmi, A. (2019). Membangun konsep organisasi autentik. kajian metaetnografi. *Buletin Psikologi*, 27(2), 159. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.43267>
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256–273. <https://doi.org/10.1037/0033295X.95.2.256>
- Dweck, C. S. (2000). *Self-theories: Their role in motivation, personality and development*. Psychology Press
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset: The new psychology of success* (Updated edition). Random House.
- Febrianty, F., Abdurohim, A., Siahaya, V. T. C., Arsawan, I. W. E., Albertina S., E., Kennedy, P. S. J., Dewi, N. P. C. P., & Taufiqurrahman, T. (2021). New Normal Era Edisi II. In D. U. Sutiksno, R. Ratnadewi, & I. Aziz (Eds.), *repository.uki.ac.id*. Zahir. <http://repository.uki.ac.id/3526/>
- Grashinta, A., Istiqomah, A. P., & Wiroko, E. P. (2018). Pengaruh future time perspective terhadap kematangan karir pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/jpkk.v4i1.4981>
- Katadata. (2021). *BPS: Sarjana yang Menganggur Hampir 1 Juta Orang pada Februari 2021*. Databoks.katadata.co.id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/31/bps-sarjana-yang-menganggur-hampir-1-juta-orang-pada-februari-2021>
- Katadata. (2023). *Ada 673 Ribu Pengangguran Lulusan Universitas pada Agustus 2022*. Databoks.katadata.co.id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/10/ada-673-ribu-pengangguran-lulusan-universitas-pada-agustus-2022>
- Khoirun, M., Muis, T., Konseling, B., Ilmu, F., Universitas, P., & Surabaya, N. (2016). Studi tentang daya tangguh (resiliensi) anak di panti asuhan sidoarjo a study of children resilience in sidoarjo orphanages. <https://media.neliti.com/media/publications/252712-studi-tentang-daya-tangguh-resiliensi-an-00fe98f0.pdf>
- Krippendoff, Klaus. 1993. *Analisis isi: Pengantar Teori dan Metodologi*. Jakarta: Citra Niaga Rajawali Press
- Kulthau, C. C. 2002. *Teaching The Library Reseach*.USA: Scarecrow Press Inc.

- Lim, S. M., Foo, Y. L., Yeo, M.-F., Chan, C. Y. X., & Loh, H. T. (2020). Integrated work study program: students' growth mindset and perception of change in work-related skills. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(2), 103–115. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1250597>
- Luthar, S. S. (2003). *Resilience and Vulnerability, Adaptation in the Context of Childhood Adversities*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mardalis. 1999. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marzali, A. (2017). *Menulis Kajian Literatur*. ResearchGate; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. https://www.researchgate.net/publication/327180245_Menulis_Kajian_Literatur
- Mudzakkir, L. (2020). *Hubungan Mindset Terhadap Kemampuan Berpikir Tingkat Tinggi Peserta Didik Sma Pada Konsep Karakteristik Gelombang Mekanik*. [Skripsi Universitas Islam Negeri Jakarta].
- Paolini, A. C. (2020). Social Emotional Learning: Key to Career Readiness. *Anatolian Journal of Education*, 5(1), 125–134. <https://doi.org/10.29333/aje.2020.5112a>
- Prasetio, C. E., & Triwahyuni, A. (2022). Gangguan psikologis pada mahasiswa jenjang sarjana: Faktor-faktor risiko dan protektif. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 8(1), 56. <https://doi.org/10.22146/gamajop.68205>
- Prayesti, T. (2022). Kesiapan menghadapi dunia kerja di era vuca pada mahasiswa akhir pendidikan agama islam universitas islam indonesia. *Dspace.uui.ac.id*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/39214>
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya orang dewasa awal menyelesaikan tugas perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35-40.
- Ramadhani, M. (2022). Pengaruh kompetensi dan mindset terhadap kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja di era 4.0 (Studi pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018 Universitas Islam Malang). *Repository.unisma.ac.id*. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/4178>
- Reivich, K., Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York: Broadway Books.
- Sabarguna, B.S. 2005. *Analisis Data pada Penelitian Kualitatif*. Jakarta: UI Press
- Saifuddin, Ahmad. (2018). *Kematangan karier*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Schmitt, A., & Scheibe, S. (2022). Beliefs about the malleability of professional skills and abilities: development and validation of a scale. *Journal of Career Assessment*, 106907272211203. <https://doi.org/10.1177/10690727221120367>
- Sharf, Richard S. (1992). *Applying Career Development Theory Counseling*. California: Brooks/Cole Publishing Company
- Widyatama, T., & Aslamawati, Y. (2015). Study deskriptif mengenai kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UNISBA. *Prosiding Psikologi*, 0(0), 580–587. <https://doi.org/10.29313/v0i0.1553>
- Winkel, W. S., Hastuti, S. (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi
- Yeager, David Scott, & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: when students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314. <https://doi.org/10.1080/00461520.2012.722805>
- Zeng, G., Hou, H., & Peng, K. (2016). Effect of growth mindset on school engagement and psychological wellbeing of Chinese primary and middle school students: The mediating role of resilience. *Frontiers in Psychology*, 7(NOV), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01873>