

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam kemajuan perekonomian suatu negara diperlukan sekumpulan tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Alasannya adalah tenaga kerja merupakan faktor pendukung dari perekonomian suatu negara. Alasan lainnya adalah tenaga kerja dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam pembangunan bangsa (Siregar, 2017).

Faktor keberhasilan dalam pembangunan suatu bangsa akan ditentukan salah satunya oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki bangsa itu (Syam, 1980). Demikian juga halnya dengan kondisi bangsa Indonesia yang pada saat ini masih dalam taraf membangun, sehingga tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Berkaitan dengan hal ini, Indonesia pada saat ini disebut sedang memasuki suatu tahapan atau era yang sangat krusial dan menentukan dalam perjalanannya sebagai sebuah bangsa dalam negara berkembang. Era yang krusial ini oleh banyak kalangan disebut-sebut sebagai era bonus demografi yang pada saat ini sudah dimulai dan diperkirakan akan mencapai tingkat puncaknya pada rentang tahun 2025 - 2030 (Badan Pusat Statistik, 2014).

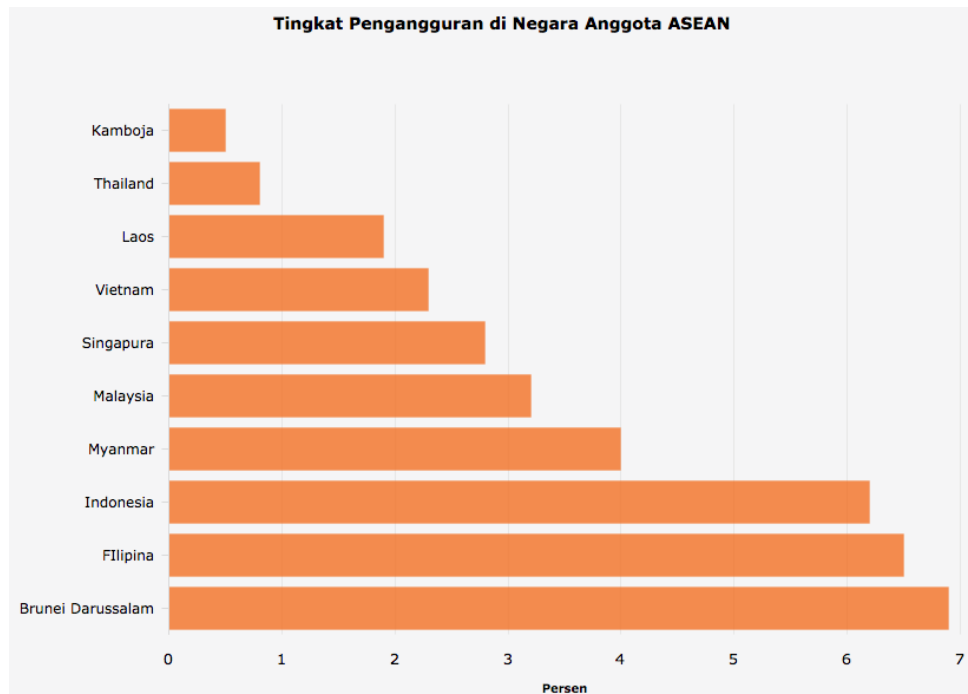
Fenomena bonus demografi adalah fenomena di mana Indonesia mengalami peningkatan pada jumlah penduduk yang berusia produktif secara signifikan. Era bonus demografi ini ditandai dengan didominasinya jumlah penduduk yang berusia produktif (15 - 64 tahun) terhadap jumlah penduduk tidak produktif.

Bonus demografi itu sendiri, sebagaimana kandungan makna dari kata “bonus”, merupakan sebuah keuntungan yang dapat diraih asalkan memenuhi syarat-syarat tertentu dan diusahakan dengan benar. Keuntungan yang dapat diperoleh dari bonus demografi adalah tersedianya tenaga kerja usia produktif sebagai sumber daya penopang utama untuk bisa mencapai pembangunan dan pertumbuhan ekonomi.

Sementara itu, syarat yang harus dipenuhi untuk dapat meraih keuntungan maksimal dari bonus demografi tersebut adalah tingkat kesehatan dan pendidikan yang memadai untuk bisa membentuk sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Indonesia telah memiliki keuntungan karena memiliki demografi penduduk usia muda yang bisa menjadi sumber pertumbuhan ekonomi (Mulyani, 2016). Potensi dari penduduk yang berusia muda dapat menjadi penggerak dalam meraih pertumbuhan ekonomi di Indonesia (Lagarde, 2015).

Tentu saja penduduk usia produktif yang dapat memberikan sumbangan kepada pertumbuhan ekonomi adalah penduduk usia produktif yang telah terserap oleh lapangan pekerjaan. Jadi, salah satu syarat yang wajib terpenuhi dalam pemanfaatan bonus demografi adalah juga tersedianya lapangan pekerjaan yang luas dan memadai (Kementerian Komunikasi dan Informatika, 2014).

Pengangguran dan penyediaan lapangan pekerjaan merupakan dua masalah penting yang perlu diselesaikan dalam menghadapi fenomena bonus demografi (Arifin, 2017). Pengangguran itu sendiri ternyata masih menjadi masalah yang besar bagi pemerintah Indonesia di mana angka pengangguran di Indonesia merupakan ketiga terbesar di antara negara-negara anggota ASEAN. Berdasarkan data yang didapatkan dari World Economic Forum (2015), angka pengangguran di Indonesia adalah sebesar 6,2%. Hal ini menunjukkan bahwa angka pengangguran di Indonesia masih jauh lebih besar jika dibandingkan dari Malaysia yang hanya sebesar 3,2% dan Singapura sebesar 2,8%. Angka pengangguran ini harus segera dikurangi yang berarti pula semakin terbukanya lapangan pekerjaan dan semakin siapnya penduduk usia produktif untuk bisa terserap oleh lapangan kerja yang tersedia.



*Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran di Negara Anggota ASEAN*

Sumber: World Economic Forum, 2015

Penduduk yang berusia produktif perlu untuk bisa memperoleh kemudahan dalam akses pendidikan dan pelatihan. Sehingga keterampilan yang telah diperoleh dari pendidikan dan pelatihan ini dapat meningkatkan kompetensinya agar mampu untuk bisa bersaing di dunia kerja. Solusi yang lain dalam usaha untuk dapat menekan angka pengangguran adalah dengan memperbanyak jumlah pengusaha (Sudrajad, 2012).

Pada saat ini jumlah pengusaha yang ada di Indonesia hanya sebesar 1,65% dari total jumlah penduduk. Pembukaan usaha yang baru merupakan sumber pertumbuhan ekonomi baru karena akan menyumbang kepada pendapatan nasional atau PDB (produk domestik bruto). Namun, jumlah pengusaha sebesar 1,65% ini ternyata masih kurang karena jumlah ideal pengusaha yang mampu untuk bisa menopang pertumbuhan ekonomi bangsa adalah minimum 2% dari jumlah penduduk.

Jumlah pengusaha di Indonesia juga masih jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan negara lainnya, seperti Singapura yang jumlah pengusahanya sudah mencapai 7% (Kementerian Koperasi dan UKM, 2017). Dengan banyaknya jumlah penduduk usia produktif yang dapat terserap oleh lapangan pekerjaan dan membuka usaha sendiri, maka ekonomi pun akan tumbuh disertai peningkatan PDB.

Terdapat berbagai macam alasan atau tujuan yang mendasari seseorang untuk bekerja. Alasan atau tujuan yang paling utama adalah untuk mencari nafkah, yaitu untuk bisa terus bertahan hidup, memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal (Plate & Patton, 1991).

Untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok tersebut memerlukan biaya sehingga orang perlu bekerja untuk dapat membayar biaya tersebut. Berdasarkan dari motivasi dalam bekerja dan fakta bahwa orang yang berusia produktif harus menanggung atau menopang kehidupan orang tidak produktif, ditambah lagi dengan adanya keterbatasan pada lapangan pekerjaan, orang dituntut untuk bisa menjadi lebih fleksibel dalam mencari kerja.

Karena adanya keterbatasan pada lapangan pekerjaan yang tersedia, maka tren manajemen karir yang ada di Indonesia menunjukkan pergeseran ke arah sikap yang berkaitan dengan kesuksesan pengelolaan karir secara mandiri.

Berkaitan dengan semakin berkurangnya batas antara *life and work balance* (Sturges, 2008) dan adanya pergeseran fokus kepada karir dengan batasan yang tidak tegas (Inkson, 2006), maka para pekerja sekarang lebih diharapkan untuk dapat mengembangkan berbagai kemampuannya dalam manajemen karir. Setiap individu diharuskan untuk bisa mandiri dalam mengelola karir mereka dan mampu merefleksikan diri tentang segala motif dan kemampuan yang telah dimilikinya.

Mereka diharapkan untuk memiliki pengembangan karir yang lebih baik dan untuk memperoleh dan mengembangkan serangkaian keterampilan dan pengetahuan yang dapat mendorong kemampuannya agar mampu beradaptasi di kondisi lingkungan manapun (O'Connell, McNeely, & Hall, 2008).

Savickas (1997) menekankan mengenai pentingnya mengembangkan kemampuan dalam beradaptasi karir, yang digambarkan sebagai ‘kesiapan untuk bisa mengatasi segala penyesuaian yang tidak dapat diprediksi yang disebabkan oleh adanya perubahan pada dunia kerja’, dengan cara melalui eksplorasi diri sendiri dan lingkungan sekitar, melakukan perencanaan karir, dan pengambilan keputusan. Banyak sekali pekerja, termasuk juga para lulusan sarjana yang baru saja memasuki pasar tenaga kerja, diharapkan untuk dapat berhasil menavigasi karir mereka melalui berbagai macam kemungkinan (Briscoe & Hall, 2006), yaitu seperti menjadi mitra kerja yang strategis, mengembangkan rencana yang komprehensif, menjadi pelatih bagi karirnya sendiri, banyak bertanya, dan membangun jaringan sosial yang luas dengan banyak orang.

Menurut pendapat dari Baruch (2004), terdapat adanya perbedaan di antara konsep karir yang tradisional dengan konsep karir pada akhir abad ke-20. Konsep karir tradisional didasarkan pada struktur yang hierarkis, sangat terstruktur, dan kaku. Model karir masa lalu ini memiliki arah yang jelas, uni-dimensional atau kemajuan yang secara linear ditentukan berdasarkan dari promosi (Rosenbaum, 1979; Wilensky, 1964). Hierarki dalam perusahaan merupakan kenaikan bertahap, sehingga kesuksesan pada karir seseorang hanya dievaluasi melalui tingkat mobilitas ke atas dan berdasarkan dari indikator pencapaian faktor eksternal (misalnya seperti kenaikan gaji, tingginya status sosial, dan pangkat). Adanya stabilitas struktur dan kejelasan pada tangga karir akan menyiratkan jalur karir yang jelas, yang sebagian besar adalah “linear” (Baruch, 2004).

Sebaliknya, pada akhir abad ke-20, pengertian konsep karir telah berubah secara signifikan. Karir menjadi lebih fleksibel, dan dinamika restrukturisasi telah memaksakan untuk munculnya perspektif yang baru tentang pencapaian dalam kesuksesan seseorang. Model karir yang baru ini terdiri dari berbagai pilihan, dan menyediakan banyak kemungkinan untuk bisa memperoleh pengembangan diri. Setiap orang akan mengalami berbagai cara yang berbeda untuk dapat menentukan kesuksesan dari karirnya sendiri. Oleh karena itu, muncullah jalur karir baru yang disebut dengan “*multi-directional*”. Pengertian dari *multi-directional* adalah tidak berhenti di jalur karir yang sedang dijalani, namun juga menyiratkan untuk adanya evaluasi kesuksesan karir. Sekarang ini terdapat berbagai kriteria untuk bisa menilai kesuksesan dalam karir seseorang. Bisa berupa kepuasan batin, keseimbangan hidup, otonomi dan kebebasan, dan ukuran persepsi diri yang lainnya. Semua ini tentunya berbeda dengan konsep karir tradisional yang hanya mengukur kesuksesan berdasarkan dari pendapatan, pangkat, dan status sosial (Baruch, 2004).

Terkait dengan adanya perubahan dalam dunia kerja (Adamson, Doherty, & Viney, 1998), dari tradisional ke masa depan yang terjadi dalam dua dekade terakhir manajemen karir baru ini telah sering dikonsepskan beragam dan diberi label sebagai ‘*boundaryless*’ (Barney, 2004), ‘*protean*’ (Hall, 1996), ‘*free-form*’ (Leach & Chakiris, 1988), ‘*post-corporate*’ (Pepeirl & Baruch, 1997), dan ‘*multi-directional*’ (Baruch, 2004). Meskipun berbeda dalam penekanannya, namun konsep ini menjelaskan bahwa manajemen karir yang baru bertolak belakang dengan manajemen karir ‘tradisional’.

Konsep karir baru ini mengharuskan adanya adopsi dan pengembangan diri pada orientasi yang sesuai dengan para pekerja. Misalnya, orientasi karir *protean* berkaitan dengan penemuan diri, otonomi, dan pengarahan diri sendiri (Hall, 2002). Hal ini ditandai dengan pendekatan '*values driven*' (Briscoe & Hall, 2006) di mana prinsip dan sikap internal akan memotivasi dan membimbing seseorang dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan karirnya, daripada berdasarkan faktor ekstrinsik seperti gaji. Tingkat di mana seorang individu memposisikan dirinya pada pendekatan manajemen karir yang seperti itu telah mencerminkan bahwa mereka memiliki orientasi karir *protean*. Gagasan tentang orientasi karir *boundaryless* dikaitkan dengan '*physical mobility*' (Sullivan & Arthur, 2006), di seluruh organisasi, pekerjaan, dan geografi, dan '*boundaryless mindset*', yang digambarkan oleh Briscoe, Hall, dan DeMuth (2006: 31) sebagai kapasitas dari seorang individu untuk bisa 'memulai dan mengejar hubungan kerja yang luas di seluruh batas organisasi'. Dimensi ini berfokus pada sejauh mana seorang individu dapat mengelola batasan psikologisnya seperti keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan.

Pringle dan Mallon (2003) menyatakan bahwa bentuk konsep karir yang baru ini paling sesuai untuk jenis pekerjaan profesional dan manajerial. King (2003, 2004) juga berpendapat bahwa pekerja yang lebih muda dan lebih terampil akan lebih sadar tentang adanya perubahan dari konsep karir tradisional. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa sikap manajemen karir *protean* atau *boundaryless* paling banyak diterapkan di antara mereka yang baru saja memasuki dunia kerja awal pasca kelulusannya dari universitas.



## 1.2 Konteks Manajemen Karir di Indonesia

Mengingat fakta tingginya angka pengangguran pada kaum muda di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2017) dan pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif dan mudah berubah, maka penting bagi para lulusan baru dan masa depan untuk dapat menerapkan pola pikir fleksibel yang terkait dengan bentuk konsep karir baru ini agar mampu untuk bisa bersaing di dunia kerja.

Penelitian LinkedIn telah mengungkapkan tentang adanya perubahan dalam tren karir yang ada di Indonesia di tahun 2016. Dalam keterangan resminya, LinkedIn menyatakan bahwa hampir seluruh pekerja profesional di Indonesia sudah terbuka terhadap berbagai kesempatan yang menawarkan mereka pekerjaan baru. Studi Talent Trends 2016 yang telah dilakukan oleh LinkedIn mengungkapkan bahwa tantangan dan perkembangan karir menjadi pemicu utama bagi para profesional di Indonesia untuk berpindah kerja. Studi ini menunjukkan fakta bahwa 93% profesional di Indonesia mengakui terbuka terhadap berbagai kesempatan yang menawarkan pekerjaan baru dan tertarik untuk menindaklanjutinya.

Studi ini juga menganalisis lebih dalam tentang bagaimana dinamika era digital dapat mempengaruhi kandidat profesional di Indonesia dalam menanggapi kesempatan-kesempatan kerja yang ada. Menurut hasil studi tersebut, 45% pekerja profesional di Indonesia mengatakan bahwa pemicu utama perpindahan pekerjaan yang digelutinya saat ini adalah karena kurangnya peluang untuk bisa meningkatkan karir.

Masih dari survei yang sama, 37% dari mereka menginginkan pekerjaan yang lebih menantang. Kedua angka tersebut memperlihatkan meningkatnya ambisi para pekerja profesional di Indonesia untuk bisa mendapatkan peran yang lebih menantang, demi memperoleh pengembangan karirnya. Data dari studi ini juga memperlihatkan bahwa 36% dari pekerja profesional di Indonesia mengungkapkan ketidakpuasan mereka terhadap kompensasi dan tunjangan yang telah mereka terima, dan juga kurangnya penghargaan serta pengakuan atas prestasi kerjanya.

Studi Talent Trends dari LinkedIn ini merupakan indikasi dari kemapanan pada kalangan pekerja profesional yang ada di Indonesia. Hasil yang telah didapatkan dari studi ini mengungkapkan bahwa mereka menginginkan adanya perkembangan karir dan tantangan dalam bekerja.

Berdasarkan dari penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa tren yang ada di Indonesia dalam manajemen karir bergeser pada sikap yang terkait dengan peningkatan pengembangan karir. Namun, tren ini belum menunjukkan apakah sudah ada pergeseran ke arah *multi-directional*.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya tentang sikap manajemen karir *protean* dan *boundaryless* hanya didasari pada penerapan di negara maju. Belum ditemukan pembahasan mengenai sikap manajemen karir di negara berkembang terutama Indonesia. Sehingga fenomena yang ditunjukkan oleh survei LinkedIn belum bisa mengkonfirmasi apakah sikap manajemen karir di Indonesia sudah bergeser dari linear ke *multi-directional*.

### 1.3 Identifikasi Masalah

Belum banyak ditemukan dalam penelitian sebelumnya yang pernah membahas tentang sikap manajemen karir *protean* dan *boundaryless* pada mahasiswa di negara berkembang seperti Indonesia. Berdasarkan dari studi Talent Trends 2016 yang telah dilakukan oleh LinkedIn, dikatakan bahwa para pekerja profesional di Indonesia menginginkan adanya perkembangan karir dan tantangan dalam bekerja. Perilaku ini memberikan indikasi adanya sifat *self-directedness* karena ditandai dengan membutuhkan tugas yang lebih menantang dan selalu mencari kesempatan untuk bisa memperoleh pengembangan diri. Akan tetapi penelitian tersebut tidak menjelaskan secara mendetail tentang penerapan dari sikap manajemen karir di Indonesia. Penelitian yang ada di Indonesia hanya fokus pada tren karir secara umum.

Penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Jackson dan Wilton (2016) hanya membahas tentang sikap manajemen karir pada mahasiswa di negara maju. Studi mereka adalah mengeksplorasi sikap manajemen karir *protean* dan *boundaryless* yang diterapkan oleh mahasiswa jurusan bisnis di negara maju dan pengaruh dari karakteristik demografi, latar belakang, dan status pekerjaan terhadap sikap tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata yang lebih tinggi untuk dimensi *self-direction* dan *boundaryless mindset*.

Berdasarkan fakta bahwa masih terbatasnya pengetahuan mengenai hal tersebut, maka penelitian ini akan berusaha untuk mempelajari sikap manajemen karir pada mahasiswa di negara berkembang yaitu Indonesia.

Penelitian ini adalah studi replikasi dengan konteks yang berbeda dari artikel jurnal yang dilakukan di Inggris dan Australia oleh Denise Jackson dan Nicholas Wilton (2016) bernama “*Career Management Attitudes Among Business Undergraduates*”.

#### 1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa pertanyaan penelitian meliputi:

1. Apakah peringkat rata-rata untuk dimensi *self-direction* akan relatif lebih tinggi daripada *values-driven* di kalangan mahasiswa Indonesia?
2. Apakah peringkat rata-rata untuk dimensi *boundaryless mindset* akan relatif lebih tinggi daripada *physical mobility* di kalangan mahasiswa Indonesia?
3. Apakah ada perbedaan antar golongan usia terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia?
4. Apakah ada perbedaan antar golongan usia terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia?
5. Apakah ada perbedaan antar golongan jenis kelamin terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia?
6. Apakah ada perbedaan antar golongan jenis kelamin terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia?
7. Apakah ada perbedaan antar status pekerjaan terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia?

8. Apakah ada perbedaan antar status pekerjaan terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia?
9. Apakah ada perbedaan antar fakultas yang diambil terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia?
10. Apakah ada perbedaan antar fakultas yang diambil terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah peringkat rata-rata untuk dimensi *self-direction* akan relatif lebih tinggi daripada *values-driven* di kalangan mahasiswa Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah peringkat rata-rata untuk dimensi *boundaryless mindset* akan relatif lebih tinggi daripada *physical mobility* di kalangan mahasiswa Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antar golongan usia terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antar golongan usia terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia.
5. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antar golongan jenis kelamin terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia.

6. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antar golongan jenis kelamin terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia.
7. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antar status pekerjaan terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia.
8. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antar status pekerjaan terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia.
9. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antar fakultas yang diambil terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia.
10. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antar fakultas yang diambil terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia.

## 1.6 Lingkup Penelitian

Untuk membuat penelitian ini fokus pada tujuannya, ruang lingkup penelitian akan dibatasi dalam beberapa aspek sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas tentang sikap manajemen karir *protean* dan *boundaryless* yang diterapkan di kalangan mahasiswa Indonesia, tanpa memperhitungkan penyebab dari sikap tersebut.
2. Penelitian ini hanya akan dilakukan di salah satu universitas di Jakarta. Hal ini disebabkan karena jumlah dari penduduk yang berusia produktif di Jakarta menyumbang 70% (Badan Pusat Statistik, 2017), yang merupakan paling banyak di Indonesia. Berarti hal itu cukup mewakili banyaknya penduduk usia produktif di Indonesia, dibandingkan dengan kota-kota besar yang lainnya.

3. Penelitian ini akan dilakukan pada mahasiswa di Universitas Bina Nusantara. Hal ini disebabkan karena Bina Nusantara adalah salah satu universitas swasta yang terbaik di Indonesia (Kemenristekdikti, 2017), dan memiliki program magang. Sehingga penerapan dari konsep karir yang baru ini akan lebih terlihat, karena mereka yang memiliki paparan kerja yang lebih besar maka akan menerapkan lebih banyak sikap *protean* dan *boundaryless* dalam manajemen karirnya (Gerber et al., 2009: 3).

## 1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk Perusahaan dan Institusi Pendidikan:

- Dengan memperdalam pemahaman tentang sikap manajemen karir di kalangan mahasiswa maka penelitian ini akan memberikan informasi kepada perusahaan dan institusi pendidikan dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk dapat memastikan apakah para profesional baru yang sedang berkembang telah dilengkapi dengan segala atribut yang diperlukan untuk bisa mencapai kesuksesan karir mereka.
- Sebagai salah satu referensi dan masukan untuk perusahaan dan institusi pendidikan dalam mengetahui sikap manajemen karir *protean* dan *boundaryless* yang diterapkan oleh mahasiswa di negara berkembang.
- Sebagai patokan bagi institusi pendidikan dalam pengembangan kurikulum yang baru.

- Dengan mengetahui posisi seorang individu pada sikap *protean* dan *boundaryless* maka akan memberikan informasi mengenai hal apa saja yang dapat memotivasi mereka di tempat kerjanya dan akan berimplikasi pada bagaimana cara untuk bisa mengelola individu secara lebih efektif berdasarkan dari orientasi karir yang berbeda.
- Bagi perekrut, pengetahuan terhadap orientasi karir individu sangat penting untuk kegiatan perekrutan, manajemen, dan penyimpanan bakat yang efektif.
- Memberikan data pendukung untuk pengambilan keputusan.
- Memberikan rekomendasi manajerial dari penelitian ini.

#### Untuk Pengembangan Ilmu Pengetahuan:

- Sebagai salah satu referensi untuk pengembangan pengetahuan mengenai sikap manajemen karir *protean* dan *boundaryless* yang diterapkan oleh mahasiswa di negara berkembang.
- Sebagai salah satu referensi dan masukan yang baik untuk pengembangan pengetahuan dan penerapan teori dalam praktiknya.
- Menambah informasi, wawasan, dan pengalaman yang berkaitan dengan fakta sebenarnya di lapangan terkait dengan kegiatan usaha yang bersangkutan.
- Sebagai referensi tambahan untuk informasi tentang sikap manajemen karir, *protean*, dan *boundaryless*.