

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk dapat menganalisis penerapan dari sikap manajemen karir *protean* dan *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia. Dalam hal ini, yang menjadi fokus utamanya adalah untuk meneliti penerapan di negara berkembang. Untuk bisa menganalisis hal tersebut, maka penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, ANOVA, dan uji t sampel independen. Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan di bagian sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Peringkat rata-rata untuk dimensi *self-direction* (4,20) akan relatif lebih tinggi daripada *values-driven* (3,82) di kalangan mahasiswa Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang berada di Indonesia sudah menerapkan sikap manajemen karir *protean*. Hasil yang telah didapatkan ini menunjukkan adanya persamaan dengan di negara maju.
2. Peringkat rata-rata untuk dimensi *boundaryless mindset* (4,10) akan relatif lebih tinggi daripada *physical mobility* (3,18) di kalangan mahasiswa Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang berada di Indonesia sudah menerapkan sikap manajemen karir *boundaryless*. Hasil yang telah didapatkan ini menunjukkan persamaan dengan negara maju.

3. Tidak ada perbedaan antar golongan usia terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam rentang usia yang berbeda tidak memiliki reaksi yang berbeda pula terhadap variabel tersebut.
4. Tidak ada perbedaan antar golongan usia terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam rentang usia yang berbeda tidak memiliki reaksi yang berbeda pula terhadap variabel tersebut.
5. Ada perbedaan antar golongan jenis kelamin terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan antara responden yang berjenis kelamin pria dan wanita dalam menilai variabel sikap manajemen karir *protean*.
6. Tidak ada perbedaan antar golongan jenis kelamin terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara responden yang berjenis kelamin pria dan wanita dalam menilai variabel sikap manajemen karir *boundaryless*.
7. Tidak ada perbedaan antar status pekerjaan terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perbandingan antara kelompok status pekerjaan dan variabel sikap manajemen karir *protean* tidak menunjukkan adanya perbedaan.

8. Tidak ada perbedaan antar status pekerjaan terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perbandingan antara kelompok status pekerjaan dan variabel sikap manajemen karir *boundaryless* tidak menunjukkan adanya perbedaan.
9. Tidak ada perbedaan antar fakultas yang diambil terhadap sikap manajemen karir *protean* di kalangan mahasiswa Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam fakultas yang berbeda tidak memiliki reaksi yang berbeda pula terhadap variabel tersebut.
10. Tidak ada perbedaan antar fakultas yang diambil terhadap sikap manajemen karir *boundaryless* di kalangan mahasiswa Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam fakultas yang berbeda tidak memiliki reaksi yang berbeda pula terhadap variabel tersebut.

Berdasarkan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikonfirmasi bahwa sikap manajemen karir di Indonesia sudah bergeser dari linear ke *multi-directional*. Hasilnya ini menunjukkan adanya kesamaan seperti di negara maju, sesuai dengan penelitian yang sebelumnya oleh Jackson dan Wilton (2016).

Namun, ada beberapa perbedaan di antara penelitian yang sebelumnya dan saat ini. Apabila di negara maju, telah dibuktikan bahwa mereka yang bekerja lebih lama maka akan menerapkan lebih banyak sikap *protean* dan *boundaryless* dalam manajemen karirnya. Selain itu, fakultas yang berbeda juga akan menghasilkan sikap manajemen karir yang berbeda pula.

5.2 Implikasi

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa sikap manajemen karir di Indonesia sudah ada pergeseran ke arah *multi-directional*. Oleh karena itu, institusi pendidikan harus dapat bertanggung jawab untuk bisa memastikan bahwa para mahasiswa telah menyadari tentang adanya tantangan dalam pasar tenaga kerja dan membantu mereka agar menjadi cukup fleksibel dan tangguh untuk mengatasi segala kompleksitas dan perubahan yang terjadi. Briscoe et al. (2012) menunjukkan bahwa sikap manajemen karir *protean* dan *boundaryless* adalah sesuatu yang dapat diajarkan dan dipelajari. Sehingga penelitian ini memiliki implikasi penting untuk pengembangan kurikulum baru agar menghasilkan lulusan yang mandiri, proaktif, dan berpandangan terbuka.

Mengingat fakta bahwa sikap manajemen karir *protean* dan *boundaryless* saling terkait, namun apabila hanya mengembangkan satu, tanpa yang lain, maka hasilnya tidak akan efektif. Oleh karena itu, ini adalah tanggung jawab perusahaan dalam menumbuhkan peluang untuk manajemen karir yang efektif.

Nilai rata-rata yang tinggi antara dimensi *self-direction* dan *boundaryless mindset* tidak mengejutkan. Individu yang mandiri secara otomatis akan mengetahui pentingnya membangun *networking* dengan banyak orang untuk dapat memfasilitasi kesuksesan karirnya. Mahasiswa yang lebih menunjukkan sikap yang terkait dengan *self-direction* dan *boundaryless mindset* akan memiliki kesempatan untuk bisa mengembangkan kemampuannya terkait dalam pembuatan keputusan secara independen dan meningkatkan *networking*.

Namun bagi perusahaan, tingkat *self-direction* dan *boundaryless mindset* yang tinggi di antara para mahasiswa saat ini mungkin mengkhawatirkan, dengan asumsi bahwa sikap-sikap ini akan menurunkan komitmen kepada perusahaan. Untuk dapat memastikan keberhasilan dari karir individu dan efektivitas perusahaan, maka dalam mengelola individu yang menunjukkan tingkat *self-direction* dan *boundaryless mindset* yang lebih tinggi harus fokus pada menumbuhkan budaya fleksibilitas melalui beberapa kegiatan seperti rotasi pekerjaan, proyek jangka pendek, dan menyediakan peluang untuk *networking* secara virtual, internal, dan eksternal (Clarke, 2009). Individu dengan *self-direction* dan *boundaryless mindset* yang tinggi lebih cenderung terlibat dalam perilaku pengembangan karir seperti mencari *networking* dan mudah beradaptasi bahkan selama periode krisis ekonomi (Briscoe et al., 2012).

Tingkat *values-driven* yang relatif rendah dapat dijelaskan karena sampel yang sebagian besar baru memulai karirnya, oleh karena itu, mungkin belum memiliki pengetahuan yang jelas tentang nilai-nilai mereka dalam kaitannya dengan pekerjaan. Hal ini menekankan pentingnya pembelajaran tentang pengembangan karir, baik bagi institusi pendidikan dan perusahaan, karena para mahasiswa belum terlalu mengetahui bagaimana cara mengembangkan karirnya sendiri secara memadai (Briscoe & Hall, 2006: 8). Ini menunjukkan kebutuhan yang jelas untuk institusi pendidikan agar bisa mendukung para mahasiswa dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang motif, nilai, dan sikap yang lebih baik. Institusi pendidikan juga memainkan peran yang penting dalam mensosialisasikan mahasiswa terkait dengan dunia kerja profesional.

Dalam hal meningkatkan sifat *values-driven* di kalangan mahasiswa, adanya kolaborasi antara perusahaan dengan institusi pendidikan sangatlah penting. Misalnya seperti mengadakan program magang, proyek *client-based*, studi kasus, dan praktikum adalah cara-cara yang penting untuk memperlihatkan para mahasiswa kepada dunia kerja profesional (West & Chur-Hansen, 2004).

Data juga menunjukkan bahwa di antara mahasiswa, preferensi untuk mobilitas masih rendah. Hal ini mungkin disebabkan karena sebagian besar dari mereka hanya pernah magang atau baru mulai kerja, sehingga terkait dengan kurangnya pengalaman dan rendahnya rasa percaya diri mengenai keinginan dan kebutuhan untuk mobilitas.

Secara keseluruhan, penelitian ini telah menekankan tentang pentingnya bagi para mahasiswa untuk bisa mendapatkan lebih banyak pengalaman kerja selama studi akademik mereka. Pengalaman kerja yang relevan melalui kerja paruh waktu dapat meningkatkan pemahaman dan rasa percaya dirinya. Ini juga akan memberikan wawasan kepada para mahasiswa terkait dengan bagaimana caranya untuk bisa meraih kesuksesan maksimal berdasarkan dari spesialisasi yang mereka tekuni selama di universitas.

Institusi pendidikan dan perusahaan dapat meningkatkan pengalaman kerja untuk mahasiswa dengan melakukan kolaborasi yang lebih besar seperti mengadakan program liburan dan magang, serta secara aktif mempromosikan peluang kerja paruh waktu melalui portal manajemen karir *online* atau situs web universitas.

5.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Kelemahan dari penelitian ini adalah tidak mengevaluasi orientasi karir yang lebih tradisional di kalangan responden, khususnya apakah pada kenyataannya satu orientasi bisa menggantikan yang lainnya.
2. Setelah melakukan penelitian tentang sikap manajemen karir di kalangan mahasiswa Indonesia, maka jenis penelitian yang semacam ini juga dapat dilakukan untuk membandingkan sekolah swasta dan negeri, serta negara berkembang lainnya seperti Malaysia, Kamboja, India, Filipina, dan juga Vietnam.
3. Penelitian dapat dilakukan dengan sampel yang sama atau berbeda sesuai dengan tujuan penelitian selanjutnya dan mungkin dapat ditambahkan dengan menggunakan metode wawancara, kualitatif atau bahkan *mixed method* untuk bisa mendapatkan faktor-faktor apa yang menyebabkan terjadinya perbedaan atau kesamaan dari sikap manajemen karir.
4. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang berasal dari faktor eksternal seperti lingkungan hidup, kondisi politik, dll untuk bisa mendapatkan hasil yang lebih mendalam.