

GENERASI PHI: ADAPTABILITAS KARIER, KEMAMPUAN METAKOGNITIF, & DUKUNGAN SOSIAL

Lucky Purwantini¹, Ratna Duhita Pramintari³

Universitas Islam 45

purwantini.lucky@gmail.com¹, ratna.duhita.pramintari@gmail.com²

ABSTRAK

Sebagai remaja, generasi Phi (generasi Z Indonesia) menghadapi dua kali masa transisi, yaitu masa transisi dari sekolah menengah atas ke perguruan tinggi dan masa transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja. Kedua masa transisi ini menimbulkan stres karena generasi Phi diharuskan mengambil keputusan mengenai kariernya, yang merupakan salah satu tugas perkembangan remaja. Dalam mempersiapkan karier, terlebih dalam menghadapi masa transisi kedua, dibutuhkan kemampuan metakognitif dan dukungan dari orang-orang terdekat seperti keluarga, teman, dan significant other. Penelitian ini ingin mengeksplorasi apakah terdapat hubungan antara adaptabilitas karier dengan kemampuan metakognitif dan dukungan sosial pada generasi Phi yang akan menghadapi masa transisi kedua. Subjek adalah 107 mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas akhir/skripsi. Instrumen penelitian ini terdiri atas Career Adapt-abilities Scale (CAAS), Metacognitive Awareness Inventory (MAI), dan Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS). Penelitian ini menemukan bahwa kemampuan metakognitif dan dukungan sosial tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier pada generasi Phi yang akan menghadapi masa transisi kedua.

Kata Kunci: adaptabilitas karier, kemampuan metakognitif, dukungan sosial, generasi phi

ABSTRACT

As a teenager, generation Phi (generation Z Indonesia) encountered two transition. First, the transition from high school to college. Second, the transition from college to the work. These, two transition are stressful because the generation Phi is required to make career-decisions, which is one of the tasks of adolescent development. In career preparation in the second transition, generation Phi required a metacognitive abilities and support from the closest people such as family, friends, and significant other. This study aims to explore the relationship between career-adapt-ability and metacognitive abilities and social support among the generation Phi who will encounter a second transition period. Subjects are 107 undergraduate students who accomplish their thesis. Instruments of this study are The Career Adapt-Ability Scale (CAAS), the Metacognitive Awareness Inventory (MAI), and the Multidimensional Scale of Social Perception Support (MSPSS). The study found that metacognitive abilities and perceived social support could not predict career adaptability among generation Phi in their second transition.

Keywords: career adaptability, metacognitive abilities, social support, Phi generation

PENDAHULUAN

Indonesia akan mengalami bonus demografi pada 2030-2040. Hal ini berarti jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) akan lebih banyak dibanding jumlah penduduk usia tidak produktif. Salah satu generasi yang berada pada usia produktif pada 2030-2040 adalah generasi *Phi*. Generasi *Phi* merujuk pada individu yang lahir antara tahun 1989 hingga 2000 (Faisal, 2017), yang oleh Strauss dan Howe (Keeling, 2003) disebut generasi Z (lahir antara tahun 1990 hingga 2000). Agar bonus demografi dapat dimanfaatkan, generasi *Phi* perlu menyiapkan diri sedini mungkin. Salah satu persiapan yang harus dilakukan generasi *Phi* adalah dalam hal karier.

Generasi *Phi* saat ini berusia 18-29 tahun. Rentang usia ini dikategorikan sebagai remaja dan dewasa awal (Papalia, Olds, & Feldman, 2007; Santrock, 2007). Pada rentang usia ini pula individu mengalami dua kali masa transisi dalam hal karier. *Pertama*, masa transisi dari sekolah menengah atas ke perguruan tinggi. *Kedua*, masa transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja. Kedua masa transisi ini dialami oleh remaja dan mengakibatkan stres (Santrock, 2007) karena apa yang dihadapi setelahnya sangat berbeda dengan sebelumnya.

Untuk masa transisi pertama, stres yang dialami generasi *Phi* adalah seputar memilih jurusan di perguruan tinggi. Hamdani (2014) menyebutkan beberapa faktor penyebabnya, yaitu *pertama*, mereka tidak mengetahui kemampuan diri sendiri. Ketidaktahuan akan kemampuan diri sendiri, termasuk minat dan bakat, menyebabkan mereka memilih jurusan dengan asal-asalan. Yang seringkali terjadi adalah memilih jurusan karena mengikuti teman, padahal belum tentu jurusan yang dipilih teman tersebut sesuai dengan minat mereka. *Kedua*, mereka tidak mengetahui apa yang dipelajari di jurusan tersebut dan bagaimana prospek kerjanya. Ketidaktahuan mereka menyebabkan mereka mengira-ngira dan seringkali perkiraan mereka meleset jauh. *Ketiga*, banyak di antara mereka yang memilih jurusan karena mengikuti keinginan orang tua. Orang tua seringkali memaksakan kehendak pada anaknya untuk memilih jurusan tanpa memperhatikan minat dan kemampuan anaknya.

Pengetahuan tentang kemampuan diri sendiri dan apa yang dipelajari di jurusan tertentu serta bagaimana prospek kerjanya termasuk dalam pengetahuan deklaratif. Pengetahuan deklaratif merupakan bagian dari *knowledge of cognition*. Pengetahuan tersebut dapat membantu mereka merencanakan kariernya. Perencanaan tentang karier termasuk dalam *regulation of cognition*. Baik *knowledge of cognition* maupun *regulation of cognition* merupakan dua hal yang membentuk kemampuan metakognitif menurut (Schraw & Dennison,

1994). Oktaviani dan Purwantini (2018) menemukan bahwa kemampuan metakognitif berhubungan dengan adaptabilitas karier.

Kurangnya dukungan orang tua terhadap pilihan jurusan di perguruan tinggi membuat generasi *Phi* mengalami kebingungan dan stres. Hal tersebut didukung dengan perbedaan generasi antara orang tua dan generasi *Phi*. Perbedaan generasi memunculkan perbedaan cara pandang, termasuk dalam aspirasi karier (Rampton, 2017), padahal dukungan sosial merupakan salah satu prediktor adaptabilitas karier (Sahin & Kirdok, 2018; Ebenehi, Rashid, & Bakar, 2016).

Adaptabilitas Karier

Konstruk adaptabilitas karir diperkenalkan Savickas sebagai konstruk pengganti kematangan karier (Mardiyati & Yuniawati, 2015; Ebenehi et al., 2016) setelah melalui studi empirik dan konseptual selama 20 tahun (Hartung & Cadaret, 2017). Studi tersebut dilakukan karena adaptabilitas telah berevolusi, baik secara konsep maupun praktik, sebagai meta-kompetensi dalam membangun karier dan merancang hidup yang efektif, dan konstruk kematangan karier dianggap tidak cukup menjelaskan hal tersebut (Hartung & Cadaret, 2017).

Adaptabilitas karier adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan menghadapi perubahan dalam pekerjaan dan situasi kerja (Ebenehi et al., 2016). Beberapa penelitian menemukan bahwa adaptabilitas karier berperan penting dalam capaian pekerjaan seperti kepuasan karir, kesempatan promosi, stres kerja, status pekerjaan, dan kualitas pekerjaan (Ye, 2015). Selain itu, adaptabilitas karier juga dapat meningkatkan kepuasan hidup pada remaja (Hirschi, 2009).

Kemampuan Metakognitif

Kemampuan metakognitif adalah kesadaran individu tentang cara kerja kognisinya sendiri, mencakup proses mengetahui dan memonitor proses berpikir atau proses kognitifnya sendiri (Sumampouw, 2011). Kemampuan metakognitif terdiri atas dua komponen, yaitu *knowledge of cognition* dan *regulation of cognition*. *Knowledge of cognition* merupakan apa yang diketahui individu tentang diri mereka sendiri, termasuk kapasitas, kemampuan, dan keterbatasan kognitif mereka. Pengetahuan ini terdiri atas tiga subkomponen, yaitu *declarative knowledge*, *procedural knowledge*, dan *conditional knowledge*. *Declarative knowledge* merupakan pengetahuan individu mengenai kemampuan berpikir dan memproses informasi secara umum serta pembelajaran strategi. *Procedural knowledge* merupakan pengetahuan tentang bagaimana menggunakan strategi dan prosedur untuk mengoptimalkan pembelajaran. *Conditional knowledge* merupakan pengetahuan yang dimiliki individu tentang kapan dan mengapa menggunakan strategi tertentu. *Regulation of cognition* merupakan

proses pelacakan kognitif yang aktif dan penggunaan strategi *heuristic* untuk memfasilitasi performa kognitif. *Regulation of knowledge* terdiri atas lima subkomponen, yaitu *planning*, *information management strategies*, *comprehension monitoring*, *debugging strategies*, dan *evaluation* (Schraw & Dennison, 1994). Kemampuan metakognitif, terutama *monitoring* dan *control*, dapat memprediksi performa dan berhubungan dengan prestasi akademik (Young & Fry, 2008; Sawhney & Bansal, 2015; Amzil & Stine-Morrow, 2013).

Namun, berdasarkan studi validasi tes MAI yang dilakukan oleh Abdullah dan Soemantri (2018), diperoleh hasil bahwa kemampuan metakognisi terdiri atas 5 faktor, yaitu **pertama**, persiapan kognisi (terdiri atas *declarative knowledge*, *procedural knowledge*, *planning*, *information management strategy*, *comprehension monitoring*, dan *evaluation*), **kedua**, pengelolaan kognitif (terdiri atas *declarative knowledge*, *procedural knowledge*, *conditional knowledge*, *planning*, *information management strategy*, *comprehension monitoring*, dan *evaluation*), **ketiga**, pengawasan kognitif (terdiri atas *planning*, *information management strategy*, *comprehension monitoring*, *debugging strategy*, dan *evaluation*), **keempat**, strategi kognitif (terdiri atas *declarative knowledge*, *conditional knowledge*, *planning*, *information management strategy*, dan *debugging strategy*), **kelima**, penilaian kognitif (terdiri atas *declarative knowledge*, *procedural knowledge*, *conditional knowledge*, *planning*, dan *information management strategy*).

Selama masa remaja, kemampuan metakognitif meningkat secara signifikan dan kemampuan tersebut merupakan hal yang penting dalam pengambilan keputusan (Weil et al., 2013). Batha dan Carroll (2007) menemukan bahwa terdapat hubungan antara kemampuan metakognitif dan pengambilan keputusan. *Regulation of cognition* memiliki dampak yang lebih besar pada pengambilan keputusan dibanding *knowledge of cognition*.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah bantuan emosional, fisik, informasi, instrumental, dan finansial yang disediakan oleh orang-orang di sekitar individu (seperti keluarga, teman-teman, dan significant others), yang dapat menunjang kesehatan psikologi orang yang mereka sayangi dengan mengurangi stres psikologis dan ketegangan, serta meningkatkan kemampuan adaptasi sosial ketika menghadapi peristiwa krisis dalam hidup (Sarason dalam Oztemel & Yildiz Akyol, 2019; Cobb dalam Wang & Fu, 2015). Dukungan sosial menjadi faktor yang berkontribusi terhadap adaptabilitas karier (Karacan-Ozdemir & Guneri, 2017; Ebenehi et al.,

2016; Sahin & Kirdok, 2018; Wang & Fu, 2015; Ghosh & Fouad, 2017). Hal ini berarti dukungan sosial memainkan peran yang penting dalam adaptabilitas karier.

Sebagai sumber eksternal, dukungan sosial menyediakan perlindungan untuk melawan kondisi stress, periode transisi, dan kesulitan dalam hidup (Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988; Arce dalam Oztemel & Yildiz Akyol, 2019). Dukungan sosial berkorelasi negatif dengan beberapa gejala dan gangguan psikologis seperti stres dan depresi, dan berkorelasi positif dengan kesehatan mental dan fisik (Yasin & Dzulkifli, 2010).

Generasi *Phi*

Faisal (2017) membagi generasi di Indonesia menjadi empat, yaitu generasi Alpha (melewati remaja pada 1900-1930), Beta (melewati remaja pada 1930-1966), Omega (melewati remaja pada 1970-1998), dan Phi (melewati remaja pada awal abad 21). Pembagian generasi tersebut didasarkan pada situasi politik yang terjadi di Indonesia. Cara pembagian generasi tersebut juga digunakan oleh Strauss dan Howe ketika membagi generasi di Amerika menjadi Baby Boomers, generasi X, Y, dan Z.

Generasi Phi memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi Z kendati rentang tahun lahir mereka tidak berbeda jauh. Faisal (2017) menyebut generasi *Phi* sebagai *The Outlier* karena kemampuan berpikir kreatifnya yang tinggi. Generasi *Phi* lebih memilih jalan alternatif dibanding bersaing dengan tatanan yang sudah ada. Menurut Faisal (2017), generasi *Phi* di Indonesia sedikit telat menentukan identitas diri mereka. Mereka mengalami fase yang lebih panjang dalam mengeksplorasi nilai-nilai, keyakinan, dan identitas diri hingga mencapai usia dewasa tengah.

Terkait karier, di satu sisi generasi *Phi* mengejar sesuatu yang sesuai hobi dan *passion* mereka, tetapi di sisi lain mereka ingin cepat memperoleh kemapanan. Penelitian yang dilakukan Faisal pada 2013 menemukan bahwa telah terjadi pergeseran persepsi mengenai profesi dan karier mereka. Mereka menganggap bahwa bekerja di industri kreatif lebih menguntungkan secara ekonomi dibanding bekerja di sektor pertambangan. Persepsi tersebut sangat berbeda dengan generasi sebelumnya yang menganggap menjadi seorang dokter, pengacara, atau arsitek sebagai pekerjaan impian (Faisal, 2017).

Penelitian ini ingin mengeksplorasi apakah pada masa transisi kedua juga terdapat hubungan antara adaptabilitas karier, kemampuan metakognitif, dan dukungan sosial pada generasi *Phi*, mengingat yang akan dihadapi pada masa transisi kedua sangat berbeda dengan masa transisi pertama.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah 107 generasi Phi yang tengah mengerjakan tugas akhir/skripsi dan akan menghadapi masa transisi kedua, yaitu dari perguruan tinggi ke dunia kerja. Subjek penelitian berasal dari beberapa universitas di beberapa kota. Pengumpulan data menggunakan 3 skala, yaitu skala adaptabilitas karier, skala kemampuan metakognitif, dan skala dukungan sosial. Skala adaptabilitas karier menggunakan Career Adapt-abilities Scale (CAAS) dari Savickas dan Porfeli (2015) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan (2014). CAAS versi internasional memiliki reliabilitas yang baik, yaitu 0,92. Skor tersebut lebih tinggi dari subskalanya, yaitu concern (0,83), control (0,74), curiosity (0,79) dan confident (0,85) (Savickas & Porfeli dalam Gunawan, 2014). Sedangkan reliabilitas CAAS versi Indonesia adalah 0,93 dan tiap subskalanya memiliki reliabilitas yang cukup baik, antara 0,33 sampai 0,83 (Gunawan, 2014). Keseluruhan aitem dalam CAAS berjumlah 24 aitem Savickas & Porfeli, 2015).

Skala kemampuan metakognitif menggunakan Metacognitive Awareness Inventory (MAI) dari Schraw dan Dennison (1994) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Abdullah dan Soemantri (2018). MAI versi Indonesia memiliki reliabilitas yang baik, yaitu 0,904 (Abdullah & Soemantri, 2018). MAI terdiri atas 52 aitem yang mengukur dua komponen metakognitif, yaitu *knowledge of cognition* dan *regulation of cognition* (Schraw & Dennison, 1994).

Skala dukungan sosial menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) dari Zimet, Dahlem, Zimet, dan Farley (1988). Skala tersebut telah diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa seperti Thailand (Wongpakaran, Wongpakaran, & Ruktrakul, 2011), Malaysia, Swedia, Polandia (Y. Wang, Wan, Huang, Huang, & Kong, 2017), dan Turki (Basol, 2008) dengan nilai reliabilitas dan validitas yang baik (Y. Wang et al., 2017). Skala ini juga telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh Novita dan Novitasari (2017) dan (Putri, Misbach, dan Tarigan (2010). MSPSS terdiri atas 12 aitem yang mengukur persepsi dukungan sosial yang dirasakan individu dari keluarga, teman, dan *significant other* (Zimet et al., 1988). Data dalam penelitian akan dianalisis menggunakan teknik statistik regresi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada generasi Phi (generasi Z Indonesia) yang tengah mengerjakan skripsi dan akan menghadapi dunia kerja. Terdapat 107 generasi Phi yang berpartisipasi dalam penelitian ini dan berasal dari universitas di Bekasi, Jakarta, Bogor,

Cimahi, Subang, dan Surabaya, dari berbagai jurusan, di antaranya Psikologi, Teknik Komputer Jaringan, PGSD, Akuntansi, dan lain-lain. Dari jumlah tersebut, sebanyak 42 subjek (39,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 65 subjek (60,7%) berjenis kelamin perempuan. Subjek yang memiliki orientasi bekerja setelah lulus kuliah berjumlah 56 subjek (52,3%), yang memiliki orientasi berwirausaha berjumlah 6 subjek (5,6%), dan yang memiliki orientasi melanjutkan kuliah setelah lulus berjumlah 45 subjek (42,1%).

Subjek yang memiliki kegiatan lain selain mengerjakan skripsi berjumlah 77 subjek (72%). Di antara kegiatan lain tersebut adalah kuliah (29 subjek (27,1%)), bekerja (21 subjek (19,6%)), berorganisasi (11 subjek (10,3%)), kuliah dan bekerja (1 subjek (0,9%)), kuliah dan berorganisasi (3 subjek (2,8%)), bekerja dan berorganisasi (3 subjek (2,8%)), kuliah, bekerja, dan berorganisasi (2 subjek (1,9%)), magang (4 subjek (3,7%)), bekerja dan kursus (2 subjek (1,9%)). Terdapat 1 subjek (0,9%) yang tidak menjawab. Selain itu, terdapat 78 subjek (72,9%) yang belum bekerja dan 28 subjek (26,2%) yang sudah bekerja. Satu subjek (0,9%) tidak menjawab.

Adaptabilitas karier dan *perceived social support* subjek mayoritas berada dalam kategori sedang (adaptabilitas karier: 74 subjek, 69,2%, *perceived social support*: 68 subjek, 63,6%). Kemampuan metakognitif subjek, kendati secara keseluruhan berada dalam kategori sedang (71 subjek, 66,4%), namun ketika di-*breakdown* per faktor memiliki kategori yang bervariasi. Faktor persiapan kognitif dan pengelolaan kognitif berada dalam kategori sedang (persiapan kognitif: 57 subjek, 53,3%; pengelolaan kognitif: 57 subjek, 53,3%), sementara tiga faktor lainnya berada dalam kategori tinggi (pengawasan kognitif: 54 subjek, 50,5%; strategi kognitif: 54 subjek, 50,5%; penilaian kognitif: 81 subjek, 75,7%)

Hasil regresi ganda, seperti terlihat pada Model 2 pada Tabel 1 menunjukkan nilai $\beta=0,359$ $p=0,146$ ($p>0,05$) untuk kemampuan metakognitif dan $\beta=0,203$ $p=0,475$ ($p>0,05$) untuk dukungan sosial. Hal ini berarti kemampuan metakognitif dan dukungan sosial tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier generasi Phi. Koefisien determinasi (R^2) pada Model 1 menunjukkan nilai 0,023, sedangkan pada Model 2 menunjukkan nilai 0,037. Hal ini berarti peran kemampuan metakognitif dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 2,3%, sedangkan peran kemampuan metakognitif dan dukungan sosial dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 3,7%. Hal itu berarti sumbangsih dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier hanya 1,4%.

Tabel 1.
Hasil Penelitian Kemampuan Metakognitif dan Dukungan Sosial pada Adaptabilitas Karier

Model	Koefisien β	Sig (ρ)
Model 1		
(Constant)	109,076	0,000
Kemampuan metakognitif	0,384	0,120
Uji F	2,461	0,120
R	0,151	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,023	
Adjusted R^2	0,014	
Model 2		
(Constant)	102,823	0,000
Kemampuan metakognitif	0,359	0,146
Dukungan Sosial	0,132	0,223
Uji F	1,988	0,142
R	0,192	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,037	
Adjusted R^2	0,018	

Tabel 2.
Hasil Penelitian Persiapan kognitif dan Dukungan Sosial pada Adaptabilitas Karier

Model	Koefisien β	Sig (ρ)
Model 1		
(Constant)	110,510	0,000
Persiapan Kognitif	1,202	0,090
Uji F	2,921	0,090
R	0,165	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,027	
Adjusted R^2	0,024	
Model 2		
(Constant)	103,254	0,000
Persiapan kognitif	1,170	0,098
Dukungan Sosial	0,139	0,198
Uji F	2,311	0,104
R	0,206	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,043	
Adjusted R^2	0,024	

Hasil regresi ganda, seperti terlihat pada Model 2 pada Tabel 2 menunjukkan nilai $\beta=1,170$ $p=0,098$ ($p>0,05$) untuk persiapan kognitif dan $\beta=0,139$ $p=0,198$ ($p>0,05$) untuk dukungan sosial. Hal ini berarti persiapan kognitif dan dukungan sosial tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier generasi Phi. Koefisien determinasi (R^2) pada Model 1 menunjukkan nilai

0,027, sedangkan pada Model 2 menunjukkan nilai 0,043. Hal ini berarti peran persiapan kognitif dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 2,7%, sedangkan peran persiapan kognitif dan dukungan sosial dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 4,3%. Hal itu berarti sumbangsih dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier hanya 1,6%.

Hasil regresi ganda, seperti terlihat pada Model 2 pada Tabel 3 menunjukkan nilai $\beta=0,372$ $p=0,130$ ($p>0,05$) untuk pengelolaan kognitif dan $\beta=0,203$ $p=0,475$ ($p>0,05$) untuk dukungan sosial. Hal ini berarti pengelolaan kognitif dan dukungan sosial tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier generasi Phi. Koefisien determinasi (R^2) pada Model 1 menunjukkan nilai 0,009, sedangkan pada Model 2 menunjukkan nilai 0,026. Hal ini berarti peran pengelolaan kognitif dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 0,9%, sedangkan peran pengelolaan kognitif dan dukungan sosial dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 2,6%. Hal itu berarti sumbangsih dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier hanya 1,7%.

Tabel 3.
Hasil Penelitian Pengelolaan kognitif dan Dukungan Sosial pada Adaptabilitas Karier

Model	Koefisien β	Sig (ρ)
Model 1		
(Constant)	118,338	0,000
Pengelolaan Kognitif	0,644	0,322
Uji F		0,992
R		0,097
Koefisien Determinasi (R^2)		0,009
Adjusted R^2		0,000
Model 2		
(Constant)	110,702	0,000
Pengelolaan kognitif	0,624	0,335
Dukungan Sosial	0,142	0,190
Uji F		1,371
R		0,10
Koefisien Determinasi (R^2)		0,026
Adjusted R^2		0,007

Hasil regresi ganda, seperti terlihat pada Model 2 pada Tabel 4 menunjukkan nilai $\beta=1,822$ $p=0,052$ ($p>0,05$) untuk pengawasan kognitif dan $\beta=0,140$ $p=0,190$ ($p>0,05$) untuk dukungan sosial. Hal ini berarti pengawasan kognitif dan dukungan sosial tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier generasi Phi. Koefisien determinasi (R^2) pada Model 1 menunjukkan nilai 0,036, sedangkan pada Model 2 menunjukkan nilai 0,052. Hal ini berarti peran pengawasan kognitif dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 3,6%, sedangkan peran pengawasan kognitif dan dukungan sosial dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 5,2%. Hal itu berarti sumbangsih dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier hanya 1,6%.

Tabel 4.
Hasil Penelitian Pengawasan kognitif dan Dukungan Sosial pada Adaptabilitas Karier

Model	Koefisien β	Sig (ρ)
Model 1		
(Constant)	109,809	0,000
Pengawasan Kognitif	1,848	0,049
Uji F	3,961	0,049
R	0,191	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,036	
Adjusted R^2	0,027	
Model 2		
(Constant)	102,309	0,000
Pengawasan kognitif	1,822	0,052
Dukungan Sosial	0,140	0,190
Uji F	2,864	0,062
R	0,228	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,052	
Adjusted R^2	0,034	

Tabel 5.
Hasil Penelitian Strategi kognitif dan Dukungan Sosial pada Adaptabilitas Karier

Model	Koefisien β	Sig (ρ)
Model 1		
(Constant)	122,811	0,000
Strategi Kognitif	0,250	0,845
Uji F	0,039	0,845
R	0,131	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,000	
Adjusted R^2	-0,009	
Model 2		
(Constant)	117,708	0,000
Strategi kognitif	-0,191	0,884
Dukungan Sosial	0,149	0,186
Uji F	0,905	0,408
R	0,131	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,017	
Adjusted R^2	-0,002	

Hasil regresi ganda, seperti terlihat pada Model 2 pada Tabel 5 menunjukkan nilai $\beta = -0,191$ $p = 0,884$ ($p > 0,05$) untuk strategi kognitif dan $\beta = 0,149$ $p = 0,186$ ($p > 0,05$) untuk dukungan sosial. Hal ini berarti strategi kognitif dan dukungan sosial tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier generasi Phi. Koefisien determinasi (R^2) pada Model 1 menunjukkan nilai

0,000, sedangkan pada Model 2 menunjukkan nilai 0,017. Hal ini berarti strategi kognitif tidak berperan dalam memprediksi adaptabilitas karier (0%), sedangkan strategi kognitif dan dukungan sosial berperan dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 1,7%. Hal itu berarti sumbangsih dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier hanya 1,7%.

Hasil regresi ganda, seperti terlihat pada Model 2 pada Tabel 9 menunjukkan nilai $\beta=0,342$ $p=0,843$ ($p>0,05$) untuk penilaian kognitif dan $\beta=0,144$ $p=0,187$ ($p>0,05$) untuk dukungan sosial. Hal ini berarti penilaian kognitif dan dukungan sosial tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier generasi Phi. Koefisien determinasi (R^2) pada Model 1 menunjukkan nilai 0,001, sedangkan pada Model 2 menunjukkan nilai 0,017. Hal ini berarti peran penilaian kognitif dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 1%, sedangkan peran penilaian kognitif dan dukungan sosial dalam memprediksi adaptabilitas karier hanya 1,7%. Hal itu berarti sumbangsih dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier hanya 1,7%.

DISKUSI

Adaptabilitas karier adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan menghadapi perubahan dalam pekerjaan dan situasi kerja (Ebenehi et al., 2016). Kemampuan menyesuaikan diri dapat mengantisipasi beberapa masalah yang terjadi dalam masa transisi (Savickas & Porfeli dalam Alissa & Akmal, 2019). Masalah terkait karier yang sering dialami generasi Phi yang akan menghadapi masa transisi kedua diantaranya kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan dan ketidakpahaman mengenai bidang pekerjaan yang diinginkan (Hartono & Gunawan, 2017). Kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan dapat disebut sebagai kecemasan karier. Kecemasan karier diantaranya muncul dari ketidaktahuan atau ketidakpahaman mengenai bidang pekerjaan yang diinginkan. Ketidaktahuan atau ketidakpahaman mengenai bidang pekerjaan yang diinginkan muncul karena tidak atau belum memahami potensi diri. Pengetahuan tentang potensi diri termasuk dalam aspek *knowledge* dalam kemampuan metakognitif.

Kemampuan metakognitif adalah kesadaran individu tentang cara kerja kognisinya sendiri, mencakup proses mengetahui dan memonitor proses berpikir atau proses kognitifnya sendiri (Sumampouw, 2011). Terdapat lima faktor kemampuan metakognisi, yaitu **pertama**, persiapan kognisi (terdiri atas *declarative knowledge*, *procedural knowledge*, *planning*, *information management strategy*, *comprehension monitoring*, dan *evaluation*), **kedua**, pengelolaan kognitif (terdiri atas *declarative knowledge*, *procedural knowledge*, *conditional knowledge*, *planning*, *information management strategy*, *comprehension monitoring*, dan *evaluation*), **ketiga**, pengawasan kognitif (terdiri atas *planning*, *information management strategy*, *comprehension monitoring*, *debugging strategy*, dan *evaluation*), **keempat**, strategi kognitif (terdiri atas *declarative knowledge*, *conditional knowledge*, *planning*, *information*

management strategy, dan *debugging strategy*), **kelima**, penilaian kognitif (terdiri atas *declarative knowledge*, *procedural knowledge*, *conditional knowledge*, *planning*, dan *information management strategy*) (Abdullah & Soemantri, 2018).

Declarative knowledge (yang berada pada faktor pertama, kedua, keempat, dan kelima) adalah pengetahuan tentang hal-hal yang bersifat faktual dan data. *Procedural knowledge* (yang berada pada faktor pertama, kedua, dan kelima) adalah pengetahuan mengenai cara melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu (Winkel dalam Pujiangk, Jamaluddin, & Hadiprayitno, 2016; Schraw & Dennison, 1994). *Conditional knowledge* (yang berada pada faktor kedua, keempat, dan kelima) adalah pengetahuan yang dimiliki individu tentang kapan dan mengapa menggunakan strategi tertentu (Schraw & Dennison, 1994). *Planning* (yang terdapat pada faktor pertama, ketiga, keempat, dan kelima) adalah kemampuan merencanakan aktivitas belajar. *Information management strategy* (yang terdapat pada kelima faktor) adalah kemampuan dalam mengolah informasi, melekatkan informasi dalam memori dan menggunakan strategi efektif dalam membuat informasi menjadi bermakna. *Comprehension monitoring* (yang terdapat pada faktor pertama, kedua, dan ketiga) adalah penilaian terhadap pembelajaran atau strategi yang digunakan. *Debugging strategy* (yang terdapat pada faktor ketiga dan keempat) adalah kemampuan untuk memperbaiki pemahaman dan kinerja yang salah. *Evaluation* (yang terdapat pada faktor pertama, kedua, dan ketiga) adalah kemampuan dalam menganalisis kinerja atau efektivitas strategi yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran (OLRC News dalam Pujiangk et al., 2016).

Penelitian ini menemukan bahwa kemampuan metakognitif tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier pada generasi Phi yang akan menghadapi masa transisi kedua. Hasil ini berbeda dengan generasi Phi pada masa transisi pertama. Oktaviani dan Purwantini (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kemampuan metakognitif dengan adaptabilitas karier pada siswa SMK (dalam hal ini generasi Phi pada masa transisi pertama). Perbedaan hasil ini disebabkan oleh perbedaan apa yang akan dihadapi kelak. Pada masa transisi pertama, yaitu dari sekolah menengah atas ke perguruan tinggi, yang akan dihadapi adalah seputar memilih jurusan di perguruan tinggi. Kebanyakan mereka bingung menentukan jurusan apa yang akan dipilih. Tak jarang orang tua mereka menginginkan mereka masuk ke jurusan yang tidak mereka sukai. Pada masa ini, kemampuan metakognitif berhubungan dengan adaptabilitas karier karena ketika seorang siswa memiliki kemampuan metakognitif, ia tidak hanya mengetahui kemampuan dan potensi yang dimilikinya, tetapi ia juga memiliki gambaran tentang jurusan yang diminatinya. Dengan pengetahuan tersebut, ia dapat

menyusun perencanaan dan strategi agar dapat masuk ke jurusan yang ia minati tersebut. Kemampuan metakognitif yang dimilikinya dapat meningkatkan adaptabilitas kariernya.

Sementara pada masa transisi kedua, yaitu dari perguruan tinggi ke dunia kerja, generasi Phi dihadapkan pada permasalahan baru terkait karier, seperti kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan dan ketidakpahaman mengenai bidang pekerjaan yang diinginkan (Hartono & Gunawan, 2017). Kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan dapat disebut sebagai kecemasan karier. Kecemasan karier diantaranya muncul dari ketidaktahuan atau ketidakpahaman mengenai bidang pekerjaan yang diinginkan. Ketidaktahuan atau ketidakpahaman mengenai bidang pekerjaan yang diinginkan muncul karena tidak atau belum memahami potensi diri. Pengetahuan tentang potensi diri termasuk dalam aspek *knowledge* dalam kemampuan metakognitif. Dengan demikian, kemampuan metakognitif dapat mereduksi kecemasan karier, sehingga dapat meningkatkan adaptabilitas karier. Namun kaitan antara kemampuan metakognisi, kecemasan karier, dan adaptabilitas karier perlu diteliti lebih lanjut karena penelitian ini tidak meneliti variabel kecemasan karier.

Meskipun kemampuan metakognitif tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier, baik secara keseluruhan maupun per faktor (secara keseluruhan perannya hanya 2,3%; faktor persiapan kognitif perannya hanya 2,7%; faktor pengelolaan kognitif 0,9%; pengawasan kognitif 3,6%; strategi kognitif 0%; dan penilaian kognitif 1%), namun jika dilihat secara kategori per faktor, terlihat bahwa persiapan dan pengelolaan kognitif mayoritas subjek berada dalam kategori sedang, sedangkan pengawasan, strategi, dan penilaian kognitif mayoritas subjek berada dalam kategori tinggi.

Persiapan kognitif adalah hal-hal yang perlu disiapkan sebelum mahasiswa belajar, atau dalam hal ini berkarier, seperti jenis informasi apa yang paling penting untuk dipelajari dan apa yang benar-benar perlu dipelajari sebelum memulai suatu karier. Pengelolaan kognitif mencakup bagian yang perlu dikelola saat mahasiswa belajar, atau dalam hal ini berkarier, seperti pengetahuan tentang strategi yang digunakan saat menyelesaikan masalah. Pengawasan kognitif mencakup hal-hal yang perlu diawasi saat mahasiswa belajar, atau dalam hal ini berkarier seperti bagaimana proses pembelajarannya ketika mempelajari hal baru. Strategi kognitif mencakup hal-hal strategis saat mahasiswa belajar, atau dalam hal ini berkarier, seperti penggunaan strategi yang berbeda-beda tergantung dari situasi yang dihadapi dan mengetahui kapan harus meminta bantuan atau tidak. Penilaian kognitif mencakup hal-hal yang perlu dinilai saat mahasiswa belajar, atau dalam hal ini berkarier, seperti kemampuan menilai diri sendiri mengenai seberapa jauh ia mengerti sesuatu (Abdullah & Soemantri, 2018).

Pada penelitian ini, kendati pengawasan, strategi, dan penilaian kognitif mayoritas subjek berada dalam kategori tinggi, namun tanpa persiapan dan pengelolaan kognitif yang

juga tinggi, subjek akan mengalami kesulitan melakukan pengawasan dan penilaian kognitif pada dirinya. Hal tersebut terjadi karena persiapan dan pengelolaan subjek berada dalam kategori sedang, dalam arti subjek tidak benar-benar mempersiapkan dan mengelola kognitifnya untuk berkarier.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *perceived social support* tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier pada generasi Phi yang akan menghadapi masa transisi kedua. Hasil ini serupa dengan penelitian Ferdania & Purwantini (2019) pada generasi Phi pada masa transisi pertama, yang menemukan bahwa *perceived social support* tidak berhubungan dan tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier. Penelitian tentang *perceived social support* dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir (Peneliti menyebutnya sebagai generasi Phi yang akan menghadapi masa transisi kedua), yang dilakukan oleh Ataç, Dirik, dan Tetik (2018) di Turki, menemukan bahwa *perceived social support* adalah *moderating variable* untuk *self esteem* dan adaptabilitas karier.

Perceived social support adalah kesan keseluruhan individu tentang apakah jejaring sosial cukup mendukung atau tidak (Zimet et al., 1988; Sorias dalam Gülaçti, 2010; Aksulu dalam Kaya, Akgemci, & Celik, 2012). Yamac (Kaya et al., 2012) menyatakan bahwa *perceived social support* merupakan persepsi individu bahwa ia telah membangun ikatan yang kuat dengan orang lain dan bahwa orang lain memberikan dukungan kepadanya. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan persepsi sebagai proses individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Namun, apa yang diterima seseorang pada dasarnya bisa berbeda dari realitas objektif. Dengan kata lain, *perceived social support* bersifat subjektif. Ada kalanya lingkungan memberikan dukungan kepada seorang individu, tetapi yang dipersepsi oleh individu tersebut bukan sebuah bentuk dukungan, maka individu tersebut akan menilai bahwa lingkungannya tidak mendukung.

Persepsi individu tentang lingkungannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya karakteristik pribadi seperti sikap, motivasi, kepentingan atau minat, pengalaman, dan pengharapan. Faktor lain yang dapat menentukan persepsi adalah umur, tingkat pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, budaya, lingkungan fisik, pekerjaan, kepribadian, dan pengalaman hidup individu (Robbins & Judge, 2008). Persepsi individu bahwa lingkungannya tidak mendukung juga dapat dipengaruhi oleh cara lingkungannya memberikan dukungan. Dukungan sosial yang diberikan lingkungan dapat berupa bantuan emosional, fisik, informasi, instrumental, dan finansial (Sarason dalam Oztemel & Akyol, 2019). Ketika lingkungan memberikan salah satu atau beberapa jenis dukungan dengan cara yang tidak dapat diterima

oleh individu tersebut, individu tersebut dapat mempersepsi bahwa bantuan yang diberikan lingkungan bukan sebuah bentuk dukungan.

Penelitian ini dilakukan di Indonesia, yang oleh Hofstede dan Hofstede (Jatmika, 2017) digambarkan sebagai negara kolektif dan memiliki nilai indeks individualis terkecil di dunia. Pada budaya kolektif, individu melihat diri sebagai seseorang yang saling bergantung dan menganggap diri sebagai entitas yang fleksibel dan terhubung/terikat dengan orang lain (Kim, Sherman, & Taylor, 2008). Individu dalam budaya kolektif memperhatikan kesejahteraan dari masyarakat dan kelompoknya, meletakkan tujuan dari kelompok dahulu di atas tujuan pribadi dan perilaku mereka diatur oleh norma sosial (Jatmika, 2017). Kim et al. (2008) menemukan bahwa orang-orang yang berada dalam budaya kolektif lebih sedikit menggunakan dukungan sosial untuk membantu mereka menghadapi stres. Pada generasi Phi yang akan menghadapi masa transisi kedua, stres yang dihadapi diantaranya kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan dan ketidakpahaman mengenai bidang pekerjaan yang diinginkan (Hartono & Gunawan, 2017). Oleh karena itu, *perceived social support* tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier.

KESIMPULAN

Simpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah kemampuan metakognitif dan dukungan sosial tidak dapat memprediksi adaptabilitas karier pada generasi Phi yang akan menghadapi masa transisi kedua. Dari pembahasan di atas diketahui bahwa kemungkinan kemampuan metakognitif berhubungan dengan kecemasan karier dan bahwa *perceived social support* merupakan *moderating variable* antara *self esteem* dan adaptabilitas karier. Oleh karena itu, akan lebih baik bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel kecemasan karier dan *self esteem* agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., & Soemantri, D. (2018). Validasi Metacognitive Awareness Inventory pada Pendidikan Dokter Tahap Akademik. *eJKI*, 6(1), 15–23. <https://doi.org/10.23886/ejki.6.8621>.
- Alissa, S., & Akmal, S. Z. (2019). Career Decision Making Self-Efficacy Mediator Antara Dukungan Kontekstual dan Adaptabilitas Karier. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, 5(1), 1–8.
- Amzil, A., & Stine-Morrow, E. A. L. (2013). Metacognition: Components and relation to academic achievement in college. *Arab World English Journal*, 4(4), 371–385.

- Ataç, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support : A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, (April 2019). <https://doi.org/10.1007/s10775-017-9346-1>
- Basol, G. (2008). Validity and Reliability of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support-Revised , with a Turkish Sample. *Social Behavior and Personality*, 36(10), 1303–1314. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.10.1303>.
- Batha, K., & Carroll, M. (2007). Metacognitive training aids decision making. *Australian Journal of Psychology*, 59(2), 64–69. <https://doi.org/10.1080/00049530601148371>
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 3(3), 212–229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>.
- Faisal, M. (2017). *Generasi Phi: Memahami milenial pengubah Indonesia*. Jakarta: Republika.
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2017). Career Adaptability and Social Support Among Graduating College Seniors. *Career Development Quarterly*, 65(3), 278–283. <https://doi.org/10.1002/cdq.12098>.
- Gülaçti, F. (2010). The effect of perceived social support on subjective well-being. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3844–3849. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.602>.
- Gunawan, W. (2014). Adaptabilitas karier : strategi menghadapi afta dan memanfaatkan bonus demografi. *Jurnal Noetic Pedagogy*, 4(2), 110–126.
- Hamdani, R.U. (2014). *Salah jurusan: Tentukan pilihan, temukan tujuan*. Jakarta: Transmedia.
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Hubungan Job Search Self-Efficacy dengan Career Adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(02), 78–90. <https://doi.org/10.35814/mindset.v8i02.326>.
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (hal. 15–28). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>.
- Jatmika, D. (2017). Hubungan budaya individualis-kolektif dan motivasi berbelanja hedonik pada masyarakat kota Jakarta. *Jurnal Psikologi Psibernetika*, 10(1), 9–19. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v10i1.1037>.
- Karacan-Ozdemir, N., & Guneri, O. Y. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183–198.

- Kaya, D., Akgemci, T., & Celik, A. (2012). A research levels of perceived social support on the responsible persons of the hospital units. *C.U . Sosyal Bilimler Enstitusu Dergisi*, 21(3), 357–370.
- Keeling, S. (2003). Advising the Millennial Generation. *NACADA Journal*, 23(1–2), 30–36. <https://doi.org/10.12930/0271-9517-23.1-2.30>
- Kim, H. S., Sherman, D. K., & Taylor, S. E. (2008). Culture and Social Support. *American Psychologist*, 63(6), 518–526. <https://doi.org/10.1037/0003-066X>.
- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, R. (2015). Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari Jenis Sekolah (SMA dan SMK). *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, 3(1), 31–41. Diambil dari <http://journal.uad.ac.id/index.php/EMPATHY/article/view/3033>.
- Novita, D. A., & Novitasari, R. (2017). The Relationship Between Social Support and Quality Of Life In Adolescent With Special Needs. *Psikodimensia*, 16(1), 40–48.
- Oktaviani, V., & Purwantini, L. (2018). Kemampuan Metakognitif dan Adaptabilitas Karir Pada Siswi SMK Kelas XI. *Laporan Penelitian*. Bekasi: Universitas Islam 45.
- Oztemel, K., & Yildiz Akyol, E. (2019). The Predictive Role of Happiness , Social Support , and Future Time Orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, (April). <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>.
- Papalia, D.E., Olds, S.W., & Feldman, R.D. (2007). *Human deelopment*. New York: McGraw Hill.
- Pujiank, S., Jamaluddin, & Hadiprayitno, G. (2016). Kemampuan metakognisi mahasiswa program studi pendidikan biologi. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(10), 2016–2022.
- Putri, C. C. A., Misbach, I. H., & Tarigan, M. (2010). *Kontribusi perceived social support dalam memoderasi pengaruh resiliensi terhadap posttraumatic growth pada penyintas erupsi gunung Merapi*. 1–17.
- Rampton, J. (2017). Different Motivations for Different Generations of Workers: Boomers, Gen X, Millennials, and Gen Z. Diambil dari : <https://www.inc.com/john-rampton/different-motivations-for-different-generations-of-workers-boomers-gen-x-millennials-gen-z.html>
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahin, I., & Kirdok, O. (2018). Investigation of Relationship between High School Students' Career Adaptability, Subjective Well-Being and Perceived Social Support. *International Education Studies*, 11(8), 127–135. <https://doi.org/10.5539/ies.v11n8p127>.
- Santrock, J.W. (2007). *Perkembangan anak*. Jakarta: PT Erlangga.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2015). *The career adap-abilities scale + cooperation scale*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.Career.
- Sawhney, N., & Bansal, S. (2015). Metacognitive Awareness of Undergraduate Students in Relation to their Academic Achievement. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1), 107–114.

- Schraw, G., & Dennison, R. S. (1994). Assessing metacognitive awareness. *Contemporary Educational Psychology*, 19(4), 460–475. <https://doi.org/10.1006/ceps.1994.1033>.
- Sumampouw, H. M. (2011). keterampilan metakognitif dan berpikir tingkat tinggi dalam pembelajaran genetika: artikulasi konsep dan verifikasi empiris. *Bioedukasi*, 4(2), 23–39.
- Wang, Y., Wan, Q., Huang, Z., Huang, L., & Kong, F. (2017). Psychometric Properties of Multi-Dimensional Scale of Perceived Social Support in Chinese Parents of Children with Cerebral Palsy. *Frontiers in Psychology*, 8, 1–6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02020>.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(4), 649–659. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>.
- Weil, L. G., Fleming, S. M., Dumontheil, I., Kilford, E. J., Weil, R. S., Rees, G., ... Blakemore, S. J. (2013). The development of metacognitive ability in adolescence. *Consciousness and Cognition*, 22(1), 264–271. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2013.01.004>.
- Wongpakaran, T., Wongpakaran, N., & Ruktrakul, R. (2011). Reliability and Validity of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): Thai Version. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 7, 161–166.
- Yasin, M. A. S. M., & Dzulkifli, M. A. (2010). The Relationship between Social Support and Psychological Problems among Students. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 110–116.
- Ye, L. (2015). Work values and career adaptability of Chinese university students. *Social Behavior and Personality*, 43(3), 411–422. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.3.411>.
- Young, A., & Fry, J. D. (2008). Metacognitive Awareness and Academic Achievement in College Students. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2010.487711>.
- Zimet, G., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201>.