LITERATUR REVIEW: PROTEAN CAREER

Febby Chika Putri Mulfag1\*, Idris2, Yunia Wardi3, Rino4, Sulastri5

*Jurusan Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia*

\* Penulis Korespodensi : febbychika99@gmail.com

Abstrak

Pada Abad ke-21, dikenal sebagai era keterbukaan atau globalisasi yang penuh ketidak pastian, di perlukan individu yang protean. Dalam tinjauan literatur review ini, kami meninjau penelitian yang ada untuk mengembangkan kerangka integratif untuk memahami bagaimana pengarahan diri sendiri, orientasi nilai, dan kesuksesan psikologis merupakan hal penting dalam penerapan karir yang protean.penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR)Artikel ini membahas tiga proses protean yang didukung empiris: kesadaran identitas, kemampuan beradaptasi, dan agensi, sambil menambahkan dimensi kesuksesan karir subjektif dan objektif. Asumsinya, elemen orientasi karier protean (PCO) esensial bagi pertumbuhan dan makna manusia. Selain itu, artikel ini merinci manfaat karir protean bagi organisasi.Penelitian ini memberikan wawasan holistik tentang faktor-faktor yang membentuk perilaku proaktif, adaptasi karier, dan kesuksesan karir dalam paradigma karir protean.

**Kata kunci:** Protean Career Orientation (PCO), Identity Awareness, Adaptability, Career Agency, Career Success.

Abstract

In the 21st century, recognized as the era of openness or globalization filled with uncertainty, individuals with a protean mindset are crucial. In this systematic literature review, we examine existing research to develop an integrative framework for understanding the importance of self-direction, value orientation, and psychological success in implementing a protean career. Utilizing the Systematic Literature Review (SLR) method, this study explores the empirical support for three protean processes: identity awareness, adaptability, and agency, while introducing dimensions of subjective and objective career success. The underlying assumption is that elements of protean career orientation (PCO) are essential for human growth and meaning. Furthermore, the article outlines the organizational benefits of a protean career. This research provides a holistic insight into the factors shaping proactive behavior, career adaptation, and career success within the protean career paradigm.

**Keywords:** Abstract, Author Guidelines, Article Template, Journal of Communities-Based Service, Resume

1. **PENDAHULUAN**

Abad ke-21, dikenal sebagai era keterbukaan atau globalisasi (Redhana, 2019; Wijaya, 2016), diwarnai dengan dinamika yang cepat dan instan, menjadikannya sulit untuk diprediksi. Dalam hal ini, tidak hanya perekonomian yang terpengaruh oleh fenomena globalisasi, tetapi fokus utamanya juga beralih ke era pengetahuan. Pada era ini, penekanannya terfokus pada pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki karakteristik yang bernilai (*valueable*), unik (*rare*), sulit ditiru (*inimitable*), dan sulit digantikan (*nonsubstitutable*) (Wright, Mc Mahan, dan Mc Williams, 1994). Konsep ini selaras dengan pandangan berbasis sumber daya (*resource-based*) yang dikemukakan oleh Barney (1991) yang menyatakan bahwa keunikan dan integrasi praktik manajerial SDM menjadi kunci utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*). Dengan demikian, pergeseran fokus ini mencerminkan adaptasi terhadap kompleksitas dan dinamika abad ke-21 yang ditandai oleh keterbukaan global dan penekanan pada pengetahuan.

Johansen (2012) menggambarkan globalisasi dengan istilah VUCA, yang mencakup *Volatility* (kecepatan perubahan), *Uncertainty* (ketidakpastian), *Complexity* (kompleksitas), dan *Ambiguity* (ketidakjelasan) (Johansen, 2012). Dalam menghadapi tantangan kompleks ini, setiap individu perlu mengembangkan kemampuan berpikir kritis, literasi digital, dan tetap terkini dengan perkembangan ilmu pengetahuan (Frydenberg & Andone, 2011). Menurut Lombardo & Eichinger dalam De Rue, Ashford, & Myers (2012) karyawan juga diharapkan memiliki *Learning Agility* (kemampuan belajar cepat) seperti *Mental Agility* (ketangkasan mental), *Change Agility* (kemampuan beradaptasi), *People Agility* (kemampuan berinteraksi dengan orang lain), dan *Result Agility* (kemampuan mencapai hasil). Oleh karena itu, penerapan konsep *protean career*, yang menekankan *fleksibilitas* dan *adaptabilitas* dalam karir, menjadi kunci untuk bertahan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Dengan memadukan kemampuan-kemampuan tersebut, individu dapat mengatasi tantangan VUCA dengan lebih efektif, memperkuat daya saing, dan memastikan kelangsungan karir.

*Protean career* merupakan konsep karir yang menekankan adanya dorongan dan inisiatif individu dalam mengelola dan membentuk karir mereka, tidak hanya bergantung pada arahan atau struktur organisasi. Istilah "*protean*" sendiri berasal dari dewa Yunani Proteus, yang dapat berubah bentuk sesuai keinginannya (Hall, 1996). Dalam konteks karir, *protean career* menggambarkan karir yang bersifat fleksibel, adaptif, dan terus berubah seiring dengan perubahan dalam diri individu dan lingkungan kerja. Dalam abad ke-21, di mana lingkungan kerja ditandai oleh kompleksitas dan ketidakpastian (VUCA), konsep protean career menjadi semakin relevan. Kesuksesan dalam protean career diukur oleh pencapaian tujuan hidup yang paling penting dan memberikan kepuasan psikologis, seperti prestasi, kebahagiaan keluarga, kedamaian batin, dan aspek-aspek lain yang menyesuaikan dengan kebutuhan unik setiap individu. Berbeda dengan kontrak karir lama yang mengejar kesuksesan vertikal dan materi, *protean career* menitikberatkan pada pencapaian kesuksesan psikologis yang bersifat lebih personal dan variatif sesuai dengan nilai dan aspirasi individu (Hall, 1996).

Menurut Hall (1996), Karir tidak lagi dilihat sebagai suatu yang dikendalikan oleh organisasi, melainkan menjadi tanggung jawab penuh individu. Pengalaman karir dianggap sebagai serangkaian perubahan identitas sepanjang hidup, dengan penekanan kuat pada pembelajaran terus-menerus dan adaptabilitas. Poin menonjol lainnya adalah penekanan pada "*Career Age*" sebagai parameter penilaian, bukan sekadar usia kronologis, menunjukkan bahwa tahapan dan pengalaman memegang peran penting dalam menilai sukses karir. Organisasi dianggap memberikan tantangan kerja, hubungan, dan pengembangan, namun pengembangan itu tidak terbatas pada pelatihan formal, perubahan pekerjaan, atau mobilitas vertikal.

Profil keberhasilan mencerminkan pergeseran paradigmatik dari pemahaman "*Know-How*" menjadi "*Learn-How*", dari mengejar jaminan pekerjaan menjadi mengedepankan daya upaya, dan dari fokus karir organisasional menuju karir protean yang lebih dinamis dan personal. Pentingnya pergeseran fokus dari konsep diri yang terkait dengan pekerjaan (*Work Self*) ke konsep diri yang lebih holistik (*Whole Self*) juga menjadi sorotan. Ini menekankan keselarasan antara kehidupan profesional dan pribadi sebagai elemen kunci dalam mencapai kesuksesan karir yang lebih bermakna. Keseluruhan gambaran ini mencerminkan pandangan modern yang mendorong autonomi individu, *adaptabilitas*, dan integrasi kehidupan kerja dan pribadi sebagai fondasi menuju sukses karir yang substansial dan memuaskan dalam era yang penuh perubahan dan kompleksitas.

Dalam tinjauan literatur review ini, kami meninjau penelitian yang ada untuk mengembangkan kerangka integratif untuk memahami bagaimana pengarahan diri sendiri, orientasi nilai, dan kesuksesan psikologis merupakan hal penting dalam penerapan karir yang *protean.*

1. **METODE**

Dalam penelitian ini, kami menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk membentuk model konseptual dan mengidentifikasi topik serta artikel yang membahas studi tentang Protean Career. SLR dipilih sebagai metode karena dianggap objektif, dapat direplikasi, sistematis, dan komprehensif, dengan proses yang dilaporkan secara seragam (Ayala, Cuenca-Amigo, & Cuenca, 2020; Weed, 2005). Klassen, Jadad, & Moher (1998) mendefenisikan SLR sebagai pencarian komprehensif atas studi-studi relevan mengenai topik tertentu, dengan penilaian dan sintesis studi-studi tersebut mengikuti metode eksplisit yang telah ditentukan sebelumnya. Tahapan SLR, mulai dari pemilihan kata kunci hingga analisis kategori dan konten, diatur dalam protokol untuk menjaga obyektivitas dan transparansi (Petticrew & Roberts, 2008).

Artikel di ambil dalam Science Direct dengan pencarian Protean Career dan Protean Career Orientation (PCO). Hasil pencarian menunjukkan artikel PCO di Science Direct ada sebanyak 288 artikel pada tanggal 12 Desember 2023. Dari 288 kami melakukan penyaringan yaitu rentang waktu 12 tahun, dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2023. Setelah itu, kami melakukan penyaringan dengan spesifikasi artikel harus memiliki variabel Protean Career atau Protean Career Orientation. Dari 288 artikel yang setelah melakukan penyaringan di temukan 24 artikel yang mengandung variabel PCO, dari 24 artikel data yang sesuai sebanyak 15 artikel.



**Gambar 1**: Langkah-langkah dalam pengambilan sampel

1. **HASIL DAN TEMUAN LITERATUR**
	1. **HASIL**

Tinjauan literatur dari analisis mendalam tentang artikel yang di ambil dari proses yang telah di sebutkan di atas. Di lihat dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2023, tren penelitian tentang PCO positif.



**Gambar 2**: Grafik tahun

* + 1. **Lokasi Studi**

Pada tabel 1 dilihat dari distribusi sampel secara geografis, penelitian PCO tidak tersebar secara konsisten di berbagai negara, seperti yang di gambarkan pada tabel 1, dimana sekitar 26,32% penelitian berasal dari Amerika (5) , diikuti oleh Australia (3), Chili (1), Hongkong (1), Inggris (1), Israel (1), Jepang (1), Jerman (1), Kolombia (1), Malaysia (1), Spanyol (1), dan Swiss (1).

* + 1. **Partisipan**

Partisipan yang ikut dalam penelitian, ada yang masih mahasiswa, pengangguran, pekerja part time, pekerja, dan manajemen. Jika di lihat pada tabel 1, sebanyak 41,18% partisipan adalah karyawan (7), yang di lanjutkan dengan Mahasiswa (6) sebanyak 33,33%, Manajer (2), pengangguran (1), dan remaja (1).

* + 1. **Metode Sampel**

Metode yang di gunakan paling banyak adalah metode penelitian kuantitatif sebanyak 86,67% atau sebanyak 14 artikel, sedangkan metode penelitian kualitatif hanya sebanyak 2 artikel atau sebanyak 13,33%.

* + 1. **Metodologi penelitian**

Sumber data yang digunakan paling banyak koesioner dan survei yaitu masing-masing sekitar 43,75% yaitu sebanyak 7 artikel, yang wawancara (1), dan essay reflektif (1).

**Tabel 1**: Deskripsi karakteristik sampel

|  |
| --- |
| Negara Amerika Serikat 5 Australia 3 Chili 1 Hongkong 1 Inggris (London) 1 Israel 1 Jepang 1 Jerman 1 Kolombia 1 Malaysia 1 Spanyol 1 Swiss 1Partisipan Karyawan 7 Mahasiswa 6 Pengangguran 1 Manajer 2 Remaja 1Metode Kuantitatif 13 Kualitatif 2Sumber Data Esai Reflektif 1 Survei 7 Koesioner 7 Wawancanra 1 |

* 1. **TEMUAN LITERATUR**
		1. **Mekanisme Karir Protean**

Hall (2004) dan teman-temannya menemukan adanya dua metakompetensi karir yang membantu individu untuk menjadi protean, yaitu kemampuan beradaptasi dan identitas diri. Briscoe dan Hall (2006) berpendapat bahwa identitas diri dan nilai dapat memandu karir individu, kemampuan beradaptasi juga membentuk arahan, potensi, dan kesuksesan karir individu itu sendiri. Hall (2018) juga menambahkan satu proses yang dapat membantu individu untuk menjadi protean yaitu agen karir. Agen karir adalah rasa penguasaan individu terhadap karir nya (Hall, 2018).

**Kesadaran Identitas**

Hall (2004) berpendapat bahwa kesadaran identitas berfokus pada peran nilai-nilai pribadi dalam proses pengambilan keputusan karir. Kesadaran terhadap identitas profesional seseorang dapat dianggap sebagai meta kompetensi yang mendukung pengembangan karir yang fleksibel (Hall, 2018). Ketika norma organisasi dan panduan pengembangan karir menjadi kurang jelas dalam menghadapi perubahan, individu memerlukan kompas internal yang kuat untuk membimbing dan mengelola perkembangan karir mereka (DT Hall and Associates 1996). Faktor-faktor yang berkaitan erat dengan identitas diri adalah wawasan karir, kesadaran diri, dan ekspresi diri.

Rahim dan Rohaida (2015) menemukan bahwa dimensi PCO, yaitu self-directed dan value-driven, mempengaruhi eksplorasi karir, ini berhubungan dengan kesadaran identitas dalam eksplorasi diri (Briscoe et al, 2012), sementara Steinera (2019) menambahkan dimensi baru dengan menyatakan bahwa hambatan karir selama wajib sekolah dapat memiliki dampak positif terhadap perkembangan PCO setelah wajib sekolah. persepsi hambatan dalam karir seseorang kemungkinan besar membuat sifat tidak aman dalam karir menjadi lebih menonjol, sehingga membuktikan sumber motivasi yang kuat untuk mengambil alih pengembangan karir seseorang, yang pada akhirnya mendorong sikap PCO (Steinere. 2019). PCO. Pandangan Hall & Chandler (2005) mengenai karir protean sebagai "jalan dengan hati" menegaskan pentingnya panggilan pribadi dalam pemilihan karir. Wang et al. (2023) dan Haenggli et al. (2021) menekankan kekuatan individu dalam mencapai tujuan karir dan menunjukkan hubungan positif antara PCO dan Career Self-Management (CSM). Dari literatur ini pentingnya kesadaran diri dan ekspresi diri dapat saling memperkuat sehingga memotivasi individu untuk meningkatkan wawasan karir serta eksplorasi karir dapat berperan sebagai penghubung antara pemahaman diri dan kemampuan untuk mengkomunikasikan diri dalam lingkungan kerja. Semua ini bersinergi untuk membentuk fondasi yang kokoh dalam pengembangan karir protean.

**Kemampuan Beradaptasi**

Kemampuan beradaptasi adalah meta kompetensi yang sering terkait dengan karir protean adalah kemampuan beradaptasi. Kemampuan ini mencakup keterampilan untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk berubah secara efektif sebagai respons terhadap gangguan dalam lingkungan. Selain itu, kemampuan beradaptasi juga mencakup kemampuan untuk mengatasi hambatan terkait dengan perkembangan karir (Hall, 2002; Savickas, 1997). Kemampuan beradaptasi pada karir protean memungkinkan individu untuk merespons dan menavigasi melalui keadaan VUCA. Mereka dapat secara efektif mengambil tindakan yang diperlukan untuk berubah sesuai dengan perubahan yang cepat dan tidak terduga, mengatasi ketidakpastian dengan kebijaksanaan dan ketangguhan, dan mengelola kompleksitas serta ambiguitas dalam situasi karir yang kompleks. Dengan memiliki kemampuan beradaptasi sebagai meta kompetensi, individu dalam karir protean dapat menjadi lebih resilient dan mampu berkinerja tinggi di tengah-tengah ketidakpastian dan perubahan yang sering kali terjadi dalam dunia kerja yang VUCA.

Secara empiris, penelitian menunjukkan bahwa Personal Career Ownership (PCO) memprediksi upaya aktif dalam menghadapi perubahan (Briscoe et al., 2012). Lia et al. (2019) menambahkan bahwa orientasi karir protean menjadi prediktor efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir dan kemampuan beradaptasi karir. PCO memberikan peluang dan sumber daya kepada karyawan untuk menilai serta beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, sebagaimana diungkapkan oleh Wang et al. (2023). Dalam konteks kerja modern yang sering mengalami perubahan, Haenggli et al. (2021) menekankan perlunya individu menjadi lebih adaptif terhadap isu-isu terkait karir. O'Toole et al (2023) dalam penelitiannya menyoroti kemampuan individu untuk mengalihkan atribut karir dalam menghadapi kondisi sulit seperti pandemi Covid-19. Sementara itu, pada sampel orang dewasa yang menganggur, PCO dikaitkan dengan pencarian kerja yang lebih aktif (Waters et al., 2014). Temuan Waters et al. (2014) menegaskan bahwa PCO mungkin memainkan peran penting selama masa pengangguran. Dengan demikian, hasil penelitian ini secara bersama-sama menegaskan peran vital PCO dalam menghadapi perubahan, mengelola karir, dan beradaptasi dengan kondisi kerja yang dinamis.

**Agen**

Hall (2018) menegaskan bahwa untuk meraih kesuksesan dalam karir, memiliki kemampuan terkait kesadaran identitas dan kemampuan beradaptasi saja tidak cukup. Menurutnya, kualitas-kualitas ini perlu digunakan untuk melayani sesuatu, seperti aktivitas atau kualitas yang mengarah pada tujuan atau sasaran karir. Dengan kata lain, seseorang tidak hanya perlu memiliki kemampuan tersebut, tetapi juga harus menggunakan PCO sebagai sumber tindakan untuk mengejar nilai-nilai pribadi yang paling berharga. Konsep "hak pilihan" yang diungkapkan oleh Hall mengacu pada kapasitas manusia untuk membuat pilihan dan menerapkannya dalam dunia, menekankan pentingnya penggunaan PCO sebagai instrumen untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai pribadi. Agen di wakili oleh prilaku proaktif dan tindakan pekerjaan yang besar (Hall, 2018).

PCO memainkan peran sentral dalam membentuk perilaku proaktif dalam mengelola karir. Penelitian oleh Hermann et al. (2015) dan Wang et al. (2023) menunjukkan bahwa tingkat PCO yang tinggi berkorelasi dengan sikap proaktif, dengan Haenggli et al. (2021) menemukan bahwa kondisi PCO pada masa sebelumnya dapat memprediksi keterlibatan keseluruhan dalam Career Self-Management (CSM) di masa mendatang. Para peneliti menegaskan bahwa individu dengan PCO tinggi cenderung lebih mampu mengekspresikan perilaku proaktif, memiliki ketahanan terhadap tekanan eksternal, dan dapat lebih efektif mengelola perkembangan karir mereka.

Sementara itu, orientasi karir protean juga memainkan peran signifikan dalam pengambilan keputusan karir dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Steinera et al, 2019). Rasa efikasi diri, yang merupakan faktor penting bagi keagenan manusia secara umum, juga penting. untuk munculnya PCO. Lebih jauh lagi, Steinera et al (2019) menunjukkan bahwa persepsi hambatan karir yang umumnya dipahami sebagai faktor konteks negatif, dapat menjadi fasilitator orientasi karir agenik, seperti PCO, mungkin karena hambatan bertindak sebagai motivator untuk mengambil alih pengembangan karir. Temuan oleh Lia et al. (2019) menunjukkan bahwa individu dengan orientasi karir protean lebih cenderung memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan karir yang proaktif dan dapat beradaptasi dengan perubahan dinamika dalam dunia kerja. Penelitian oleh Davisa et al. (2020) menambahkan dimensi baru dengan mengaitkan PCO dengan penggunaan jejaring sosial (SNS), menyimpulkan bahwa orientasi karir protean yang tinggi berhubungan dengan penggunaan aktif SNS untuk tujuan profesional. Keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang penting bagi individu dan organisasi dalam mengenali faktor-faktor kunci yang membentuk perilaku proaktif dan adaptasi karir dalam menghadapi kompleksitas lingkungan kerja modern.

* + 1. **Hasil Karir Protean**

Karir protean adalah karir yang menekankan pendekatan mandiri terhadap karir yang di dorong oleh nilai diri sendiri (Hall, 2002), Hall (2004) menggambarkan karir protean sebagai karir yang di pegang oleh individu bukan dari organisasi, yang memiliki nilai-nilai kebebasan dan pertumbuhan, serta fokus pada pemenuhan subjektif (keinginan pribadi) dibandingkan dengan keinginan objektif (jabatan, dan gaji).

**Kesuksesan Karir yang objektif dan subjektif**

Keselarasan karir dapat diartikan melalui dua perspektif utama, yaitu objektif dan subjektif. Perspektif objektif, seperti yang dijelaskan oleh Hall et al. (2018), menitikberatkan pada pencapaian yang dapat diukur secara konkret, seperti gaji, promosi, dan tingkatan pekerjaan. Sementara itu, perspektif subjektif, menurut Hall et al. (2018) dan Rodrigues (2017), melibatkan pengalaman psikologis individu yang diukur relatif terhadap tujuan dan harapan pribadi. Aspek subjektif mencakup kesejahteraan psikologis, kepuasan karir, keterlibatan kerja, dan persepsi kelayakan kerja. Dengan demikian, keselarasan karir yang objektif lebih terfokus pada pencapaian yang dapat diamati dan diukur secara kuantitatif, sementara keselarasan karir yang subjektif lebih terkait dengan pengalaman dan persepsi pribadi terhadap pencapaian karir.

Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Hall et al. (2018); Hermann et al. (2015); Rodrigues (2017); dan Wang et al. (2023), menyoroti pentingnya orientasi karir yang tidak pasti, pengembangan tujuan karir, dan dukungan keluarga dalam memengaruhi perilaku karir, kepuasan, dan kesejahteraan psikologis. Dalam konteks migrasi, penelitian Gunasekara et al. (2021) menunjukkan bahwa individu cenderung memprioritaskan nilai-nilai subjektif dalam mengejar kesuksesan karir. Kesimpulannya, pengambilan keputusan karir yang optimal harus mempertimbangkan baik aspek subjektif maupun objektif, dengan memperhatikan temuan dari penelitian-penelitian tersebut.

1. **KESIMPULAN**

Pendekatan karir protean menekankan kesadaran identitas dan kemampuan beradaptasi sebagai metakompetensi kunci, dengan PCO sebagai agen karir yang sentral. PCO melibatkan sikap proaktif dan kemampuan beradaptasi, membentuk perilaku karir yang mandiri. Konsep agen karir menyoroti pentingnya penggunaan PCO sebagai instrumen untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai pribadi dalam pengembangan karir. Karir protean, yang mengejar nilai diri sendiri, menonjolkan perbedaan fokus antara pemenuhan subjektif dan objektif. Kesuksesan karir dinilai dari dua perspektif utama, yaitu pencapaian objektif seperti gaji dan promosi, serta pencapaian subjektif seperti kepuasan karir dan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini memberikan wawasan holistik tentang faktor-faktor yang membentuk perilaku proaktif, adaptasi karir, dan kesuksesan karir dalam paradigma karir protean.

Dari literatur review menghasilkan beberapa rekomendasi untuk penelitian berikutnya, yaitu:

1. Meskipun penelitian sebelumnya menghubungkan PCO dengan dukungan keluarga dari supervisor (FSSB) (Wang et al., 2023), kami belum menemukan penelitian yang secara khusus mengeksplorasi integrasi indikator hasil kerja karyawan dan dampak keterlibatan keluarga (seperti hubungan keluarga). Selain itu, belum ada penelitian yang mempertimbangkan integrasi pihak ketiga untuk menyelidiki pengungkapan FSSB.
2. Penelitian Haenggli et al. (2021) menitikberatkan pada proses intra-individu tanpa memasukkan pengukuran perubahan dalam konteks keberadaan individu. Untuk penelitian mendatang, dapat dipertimbangkan untuk mengevaluasi faktor lingkungan dan menganalisis kemampuan adaptasi individu terhadap tujuan karier mereka dalam konteks perubahan tersebut.
3. Penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan data multisumber, seperti penilaian perilaku manajemen karier mandiri oleh supervisor dan rekan kerja.
4. Penelitian berikutnya dapat menginvestigasi bagaimana para pendatang baru mengembangkan PCO mereka selama mengalami transisi karier yang signifikan.
5. Hingga saat ini, hanya penelitian oleh Davisa et al. (2020) yang mengeksplorasi jaringan. Penelitian mendatang bisa menguji apakah manfaat penggunaan SNS berubah seiring perkembangan individu dalam karier mereka. Variabel tambahan, seperti perbandingan efektivitas antara jaringan tatap muka tradisional, jaringan menggunakan SNS, atau kombinasi keduanya, serta perbandingan antara situs SNS dan penggunaan situs khusus, bisa ditambahkan.
6. Secara umum, penelitian saat ini menggunakan ukuran laporan mandiri pada satu titik waktu tertentu. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan pengumpulan data dari berbagai sumber dan/atau pada titik waktu yang berbeda, memungkinkan peneliti untuk menguji kausalitas antar variabel penelitian.
7. Meskipun Gunasekara et al. (2021) menyelidiki karir protean para migran, penelitian berikutnya bisa mengembangkan pemahaman ini dengan mempertimbangkan isu arah kausalitas. Apakah Non-Western Self-Motivated (NWSM) memilih bermigrasi berdasarkan pendekatan hidup yang didorong oleh nilai mereka, dan karenanya mengejar karir yang tidak beraturan, atau apakah pendekatan nilai ini difasilitasi oleh peluang yang diberikan dalam lingkungan profesional non-Barat.
8. Waters (2014) meneliti karir protean pada pengangguran. Penelitian berikutnya dapat memperluas penelitian ini dengan menguji bagaimana PCO dapat berubah seiring waktu dan sebagai respons terhadap peristiwa pemicu.
9. Penelitian masa depan dapat menerapkan teori karir protean dalam konteks manajemen kinerja.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian ini tidak ada pemberi dana penelitian atau donator

# Daftar Pustaka

Ayala, I., Cuenca-Amigo, M., & Cuenca, J. (2020). Examining the state of the art of audience development in museums and heritage organisations: a Systematic Literature review. *Museum Management and Curatorship*, *35*(3), 306–327. <https://doi.org/10.1080/09647775.2019.1698312>

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, *17*(1), 99–120.

<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>

Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 308–316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.008>

Cook, D. J., Mulrow, C. D., Haynes, R. B., & Mcmaster, F. (1997). Systematic Review Series Series Editors: Cynthia Mulrow f MD, MSc Deborah Cook f MD, MSc Systematic Reviews: Synthesis of Best Evidence for Clinical Decisions. In *Ann Intern Med* (Vol. 126). <http://annals.org/>

Davis, J., Wolff, H. G., Forret, M. L., & Sullivan, S. E. (2020). Networking via LinkedIn: An examination of usage and career benefits. *Journal of Vocational Behavior*, *118*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103396>

Derue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning Agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding. In *Industrial and Organizational Psychology*, *5*(3), 258–279

<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01444.x>

Frydenberg, M. (2011). *Learning for 21 st Century Skills*. Industrial and Organizational Psychology. DOI: [10.1109/i-Society18435.2011.5978460](http://dx.doi.org/10.1109/i-Society18435.2011.5978460)

Gunasekara, A., Bertone, S., Almeida, S., & Crowley-Henry, M. (2021). Dancing to two tunes: The role of bicultural identity and strong ties in skilled migrants’ value-driven protean careers. *International Journal of Intercultural Relations*, *81*,42–53. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2020.12.007>

Haenggli, M., Hirschi, A., Rudolph, C. W., & Peiró, J. M. (2021). Exploring the dynamics of protean career orientation, career management behaviors, and subjective career success: An action regulation theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, *131*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103650>

Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. In *I Academy of Management Executive* (Vol. 10, Issue 4).

<https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>

Hall, D. T. (Tim), Jeffrey Yip, & Kathryn Doiron. (2018). Protean careers at Work: Self-Direction and Values Orientation in Psychological Success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational* , *5*(6), 1–28.

[http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631](https://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631)

Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 205–214.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.008>

Johansen, Bob. (2012). Leaders Make the Future 2nd Edition: Ten New Leadership Skills for a Uncertain Word. San Fransisco: Berret-Koehler Publisher

Kaspi-Baruch, O. (2016). Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers. *European Management Journal*, *34*(2), 182–192. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.10.004>

Klassen, T. P., Jadad, A. R., & Moher, D. (1998). Guides for Reading and Interpreting Systematic Reviews II. How Did the Authors Find the Studies and Assess Their Quality?

<http://archpedi.jamanetwork.com/>

Li, H., Ngo, H. yue, & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, *115*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103322>

McGinley, S. P. (2018). Shifting patterns: How satisfaction alters career change intentions. *International Journal of Hospitality Management*, *74*, 202–213.

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.003>

O’Toole, J., Snuggs, E., Benati, K., & Lindsay, S. (2023). How has the experience of Covid-19 impacted graduate readiness for a protean career? A qualitative investigation of final year business students’ industry placement experience during the pandemic. *International Journal of Management Education*, *21*(3).

 <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100888>

Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). M. Petticrew and H. Roberts. Systematic Reviews in the Social Sciences: A Practical Guide . Oxford: Blackwell 2006. 352 pp. ISBN 1 4051 2110 6. £29.99 . *Counselling and Psychotherapy Research*, *6*(4), 304–305. <https://doi.org/10.1080/14733140600986250>

Rahim, N. B., & Siti-Rohaida, M. Z. (2015). Protean Career Orientation and Career Goal Development: Do they Predict Engineer’s Psychological Well-being? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *172*, 270–277.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.364>

Redhana, I. W. (2019). *Mengembangkan keterampilan abad ke-21 dalam pembelajaran kimia. Jurnal Inovasi Pendidikan Kimia*.13(1).

<https://doi.org/10.15294/jipk.v13i1.17824>

Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.003>

Steiner, R. S., Hirschi, A., & Wang, M. (2019). Predictors of a protean career orientation and vocational training enrollment in the post-school transition. *Journal of Vocational Behavior*, *112*, 216–228. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.002>

Takeuchi, N., Takeuchi, T., & Jung, Y. (2021). Making a successful transition to work: A fresh look at organizational support for young newcomers from an individual-driven career adjustment perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *128*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103587>

Thorpe, R., Holt, R., Macpherson, A., & Pittaway, L. (2005). Using knowledge within small and medium-sized firms: A systematic review of the evidence. In *International Journal of Management Reviews* (Vol. 7). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00116.x>

Wang, S., Rofcanin, Y., las Heras, M., Jose Bosch, M., Hall, D. T. (Tim), & Idrovo, S. (2023). A fit perspective to family supportive supervisor behaviors: Exploring the role of protean career orientation on employee outcomes. *European Management Journal*.

<https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.04.007>

Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(3), 405–419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.003>

Weed, D. L. (2005). Weight of evidence: A review of concept and methods. In *Risk Analysis* (Vol. 25, Issue 6, pp. 1545–1557). <https://doi.org/10.1111/j.1539-924.2005.00699.x>

Williamson, E., Williams, M., Gates, S., & Lamb, S. E. (2008). A systematic literature review of psychological factors and the development of late whiplash syndrome. *Pain*, *135*(1–2), 20–30. <https://doi.org/10.1016/j.pain.2007.04.035>

Wijaya, E. Y., Dwi Agus Sudjimat, & Amat Nyoto. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika*. 1 ISSN 2528X. Hlm 263.