

**EFEKTIVITAS PELATIHAN ADAPTABILITAS KARIER PADA SISWA  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI SMK DARUSSALAM MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

**Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**

**Disusun Oleh:**

**AULIA REZKY RAHMADANI**

**C021181029**



**PRODI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2022**

**EFEKTIVITAS PELATIHAN ADAPTABILITAS KARIER PADA SISWA  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI SMK DARUSSALAM MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Seminar Akhir  
pada Fakultas Kedokteran  
Program Studi Psikologi  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**  
**Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
**Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**

**Oleh:**  
**Aulia Rezky Rahmadani**  
**C021181029**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**EFEKTIVITAS PELATIHAN ADAPTABILITAS KARIER PADA SISWA  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI SMK DARUSSALAM MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

**Aulia Rezky Rahmadani**

**C021181029**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Sarjana di Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin  
Pada tanggal 20 Oktober 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

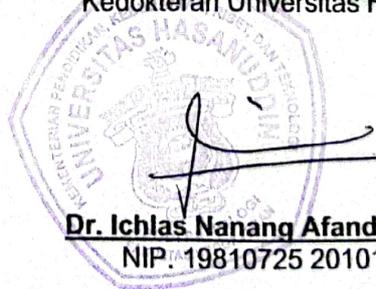


**Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
NIP. 198709222020053001



**Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**  
NIP. 198604182011012020

Ketua Program Studi Psikologi Fakultas  
Kedokteran Universitas Hasanuddin



**Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA**  
NIP. 19810725 201012 1 004

## LEMBAR PENGESAHAN

### SKRIPSI

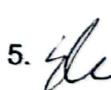
#### EFEKTIVITAS PELATIHAN ADAPTABILITAS KARIER PADA SISWA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI SMK DARUSSALAM MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

**Aulia Rezky Rahmadani**  
**C021181029**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 20 Oktober 2022

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Grestin Sandy R, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
4.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
5.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
6.	Rezky Ariany Aras., S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset, dan Inovasi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



dr. Agus Salim Bukhari, M. Clin., Med., Ph.D., Sp.GK(K)  
NIP. 19700821 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA  
NIP. 19810725 201012 1 004

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 20 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan,



Aulia Rezky Rahmadani  
NIM. C021181029

## ABSTRAK

Aulia Rezky Rahmadani, C021181029. Efektivitas Pelatihan Adaptabilitas Karir pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Darussalam Makassar, Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2022.

xvi + 79 halaman, 13 lampiran

Permasalahan yang sering dialami remaja di tingkat sekolah menengah terkait persiapan karir adalah ambiguitas, ketidakpastian, dan stres yang cukup besar apabila dihadapkan dengan eksplorasi karir dan pengambilan keputusan. Salah satu konstruk dalam ilmu psikologi yang membahas mengenai kesiapan dalam karir atau dunia kerja adalah adaptabilitas karir (*career adaptability*). Adaptabilitas karir adalah konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karir saat ini maupun yang akan datang, agar dapat mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan, pendidikan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan, kondisi kerja dan pendidikan. Penelitian ini ingin melihat efektivitas dari adaptabilitas karir sebagai strategi pengaturan diri yang dapat memungkinkan individu menerapkan konsep diri individu secara efektif dalam peran pekerjaan, sehingga menciptakan kehidupan kerja dan membangun karir yang baik. Penelitian ini menggunakan metode quasi eksperimen dengan *nonequivalent control group design (pre-test and post-test control group design)* yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu, kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Jumlah yang sampel penelitian ini adalah 52 sampel dengan rincian masing-masing 26 sampel untuk kedua kelompok dari siswa kelas XI Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Darussalam Makassar. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*. Hasil uji hipotesis (*Wilcoxon*) sebesar 0.131 yang menunjukkan bahwa pelatihan adaptabilitas karir tidak efektif untuk meningkatkan adaptabilitas karir siswa kelas XI di SMK Darussalam Makassar.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karir, Karir, Sekolah Menengah Kejuruan, Eksperimen, Kontrol

Daftar Pustaka: 65, 1932-2022

## **ABSTRACT**

Aulia Rezky Rahmadani, C021181029. Effectiveness of Career Adaptability Training for Vocational High School Students at SMK Darussalam Makassar. Bachelor Thesis, Faculty of Medicine, Psychology Departement, Hasanuddin University Makassar, 2022.

xvi + 79 pages, 13 appendices

Problems that are often experienced by teenagers at the high school level related to career preparation are ambiguity, uncertainty, and considerable stress when they are faced with career exploration and decision-making. One of the constructs in psychology that discusses career readiness or the world of work is career adaptability. Career adaptability is a psychosocial construct that shows the readiness of individuals and resources to adapt to current and future career development tasks, to be able to prepare for and participate in work, education, and be able to cope with unexpected situations that may arise as changes in the employment environment, working conditions, and education. This study wants to see the effectiveness of career adaptability as a self-regulation strategy that can enable individuals to apply individual self-concepts effectively in work roles, thereby creating a good working life and building a good career. This study used a quasi-experimental method with a nonequivalent control group design (pre-test and post-test control group design) which was divided into two groups, namely, the control group and the experimental group. The number of samples in this study was 52 samples with details of 26 samples for both groups of class XI students of Vocational High School at SMK Darussalam Makassar. The measuring instrument used in this study is the Career Adapt-Ability Scale (CAAS). The result of hypothesis testing (Wilcoxon) is 0.131 which indicates that career adaptability training is not effective in increasing the career adaptability of class XI students at SMK Darussalam Makassar.

Keywords: Career Adaptability, Career, Vocational High School, Experiment, Control

Bibliography: 65, 1932-2022

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Efektivitas Pelatihan Adaptabilitas Karir pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Darussalam Makassar”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat pemenuhan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.

Penelitian ini berangkat dari *concern* peneliti terhadap lulusan yang tidak terserap di dunia kerja dan tidak mampu bertahan di tempat kerja. Selain itu peneliti melihat bahwa persiapan karir sebelum masuk ke dunia kerja masih kurang sehingga menyebabkan individu tidak mampu bertahan di tempat kerja ataupun memaksakan dirinya untuk berada di tempat kerja tersebut, terutama bagi individu yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Salah satu konstruk dalam ilmu psikologi yang membahas mengenai kesiapan dalam karir atau dunia kerja adalah adaptabilitas karir (*career adaptability*). Adaptabilitas karir ini penting agar individu dapat mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan, pendidikan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan, kondisi kerja dan pendidikan.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih belum sempurna. Namun pada proses penyusunan skripsi ini, peneliti banyak belajar dan banyak merefleksikan diri. Di balik banyak rintangan dan tantangan dalam menyusun skripsi ini, peneliti juga mendapatkan dukungan dan do'a serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, Amrullah, SE dan Sri Suharti, BE serta saudara peneliti, Widya Puspitasari dan Tasya Rafifah yang telah senantiasa memberikan dukungan yang penuh, mendo'akan dan menyayangi peneliti sehingga peneliti selalu bersyukur dan semangat setiap harinya dalam menjalani kuliah hingga selesai mengerjakan skripsi ini,
2. Dosen Pendamping Akademik (PA), Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. terima kasih telah mendampingi peneliti dengan memberikan masukan dan umpan balik yang membangun bagi peneliti selama proses dari awal perkuliahan hingga selesai.
3. Pembimbing I, Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Pembimbing II, Ibu Elvita Bellani, M.Sc. terima kasih atas waktu, ilmu dan umpan balik membangun yang diberikan kepada peneliti selama proses bimbingan skripsi. Terima kasih telah membangun rasa percaya diri dari peneliti dan mendukung peneliti dalam penyusunan skripsi ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan optimal.
4. Pembahas I, Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi dan Pembahas II, Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Terima kasih atas masukan serta umpan balik membangun yang diberikan sehingga dapat membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini.
5. Seluruh dosen Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas waktu, ilmu, umpan balik yang diberikan kepada peneliti selama perkuliahan di Prodi Psikologi FK Unhas sehingga peneliti banyak belajar dan bertumbuh menjadi pribadi yang lebih baik.

6. Seluruh Staf administrasi Prodi Psikologi FK Unhas, khususnya Ibu Nur Aswi, S.Pi. Terima kasih telah membantu proses administrasi peneliti dari awal hingga akhir perkuliahan serta administrasi skripsi ini.
7. Kepala Sekolah SMK Darussalam Makassar, Drs.H Arifin, M.Pd dan Bapak/Ibu Guru serta Staf SMK Darussalam Makassar yang telah membantu dan memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di SMK Darussalam Makassar. Terima kasih atas segala bantuan dan waktu yang diluangkan untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian hingga penyusunan skripsi ini.
8. Van Deventer Maas Indonesia Scholarship, Founder, Direktur Prof. Irfan Dwidya Prijambada, M.Eng., Ph.D. dan Dr. Ing. Ir. Ilya Fadjar Maharika, MA., IAI serta PIC VDMI Bapak Dios Larosa dan Ibu Nurul Isna Mudrikah. Terima kasih telah menunjang perkuliahan peneliti melalui pemberian beasiswa. Terima kasih juga karena telah menyediakan fasilitas dan membekali peneliti dengan ilmu serta keterampilan sehingga peneliti dapat mengembangkan potensi yang dimiliki dengan baik.
9. Teman-teman Closure 2018. Terima kasih telah menemani peneliti, baik di keadaan suka maupun duka sejak pertama menjadi mahasiswa baru hingga sekarang. Terima kasih juga atas dukungan dan do'a yang selalu diberikan kepada peneliti.
10. Teman-teman Cecan v. WA, Magfirah Nurpadila, Ainun Trisnaningrun, Israyanti Saputri, Aswati Pratiwi dan Akhila Fadhila. Terima kasih telah menemani peneliti, mendengarkan keluh kesah hingga kebahagiaan peneliti, dan memberikan semangat dengan penuh untuk peneliti selama pengerjaan skripsi ini.

11. Teman-teman B A M B A N K, Nur Raniah, Mifthahul Jannah, Adek Titiek Chumaerah, Hasneni, dan Nurfadhila Naifa Amar. Terima kasih telah membantu peneliti, memberikan kebahagiaan dan semangat penuh untuk peneliti selama proses perkuliahan hingga penyelesaian penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala bentuk dukungan yang diberikan kepada peneliti selama ini.
12. Teman-teman Libels English Community. Terima kasih atas segala dukungan yang diberikan peneliti selama proses perkuliahan. Terima kasih karena telah menemani peneliti dan memberikan warna bagi hidup peneliti, sehingga peneliti selalu bersemangat berkuliah sampai penyelesaian penyusunan skripsi ini.
13. Nihar Nurkhalifa. Terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang diberikan peneliti selama proses perkuliahan dan penyelesaian penyusunan skripsi ini, sehingga peneliti bisa terus semangat dan percaya diri dengan segala hal yang peneliti lewati.
14. Seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung peneliti dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak mampu peneliti sebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala hal yang diberikan kepada peneliti sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
15. Diriku. Terima kasih telah berani dan berjuang menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena telah percaya bahwa diri ini mampu dan tidak pernah 'berhenti'.

Peneliti telah berupaya dalam menyusun skripsi ini dengan optimal. Meskipun demikian, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh kata sempurna. Oleh

karena itu, peneliti senantiasa mengharap adanya umpan balik yang membangun.

Terima kasih.

Makassar, Oktober 2022

Aulia Rezky Rahmadani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan .....	12
1.4 Manfaat .....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	12
1.4.2 Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
2.1 Adaptabilitas Karier .....	13
2.1.1 Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karier.....	20
2.1.2 Dampak dari Adaptabilitas Karier.....	22
2.1.3 Intervensi Adaptabilitas Karier.....	23
2.2 Variabel Asing Penelitian Eksperimen .....	27
2.2.1 Peserta sebagai Sumber Variabel Asing .....	28
2.2.2 Peneliti sebagai Sumber Variabel Asing.....	32
2.2.3 Metode Eksperimen sebagai Sumber Variabel Asing.....	33
2.3 Kerangka Konseptual .....	37
2.4 Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	40
3.1 Jenis Penelitian .....	40
3.2 Desain Penelitian .....	40
3.2.1 Penjelasan Pelatihan Adaptabilitas Karier.....	41
3.3 Variabel Penelitian .....	45
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	45
3.5 Populasi dan Sampel .....	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.7 Validitas dan Reliabilitas.....	50
3.7.1 Uji Validitas .....	50
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	52
3.8 Teknik Analisis Data .....	54
3.8.1 Uji Deskriptif.....	54
3.8.2 Uji Asumsi.....	54
3.8.3 Uji Hipotesis.....	55
3.9 Prosedur Penelitian .....	55
3.9.1 Tahap persiapan .....	55
3.9.2 Tahap pelaksanaan .....	56
3.9.3 Tahap Pengolahan dan Pelaporan Data .....	56

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	57
4.1 Hasil Penelitian .....	57
4.1.1 Gambaran Karakteristik Sampel .....	57
4.1.2 Uji Deskriptif .....	58
4.1.3 Evaluasi Penelitian Adaptabilitas Karier ( <i>Level reaction</i> ) .....	63
4.1.4 Uji Asumsi .....	66
4.1.5 Uji Hipotesis .....	67
4.2 Pembahasan .....	68
4.3 Limitasi Penelitian.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	76
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Eksperimen dengan <i>pre-test and post-test control group design</i> .....	41
Tabel 3.2 Jadwal Pelaksanaan Pelatihan Adaptabilitas Karier .....	44
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Adaptabilitas Karier .....	50
Tabel 3.4 Nilai <i>Loading Factor</i> Skala Adaptabilitas Karier.....	51
Tabel 3.5 Nilai CR dan AVE Skala Adaptabilitas Karier .....	53
Tabel 3.6 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Skala Adaptabilitas Karier.....	53
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Adaptabilitas Karier Sampel .....	58
Tabel 4.2 Skor Penormaan Adaptabilitas Karier .....	59
Tabel 4.3 Matriks Korelasi Deskriptif.....	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas <i>Shapiro-Wilk</i> .....	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis <i>Wilcoxon</i> .....	68

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	37
Gambar 4.1 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Usia .....	57
Gambar 4.2 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Gambar 4.3 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Suku .....	58
Gambar 4.4 Gambaran Adaptabilitas Karier Sampel .....	60
Gambar 4.5 Gambaran Adaptabilitas Karier Sampel berdasarkan Usia .....	61
Gambar 4.6 Gambaran Adaptabilitas Karier Sampel berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Gambar 4.7 Gambaran Adaptabilitas Karier Sampel berdasarkan Suku .....	62
Gambar 4.8 Hasil Evaluasi Proses Pelaksanaan Penelitian.....	63
Gambar 4.9 Hasil Evaluasi Agenda Pelaksanaan Penelitian .....	64
Gambar 4.10 Hasil Evaluasi Fasilitas yang Diberikan Peneliti.....	65
Gambar 4.11 Hasil Evaluasi Sikap Peneliti Selama Penelitian.....	65
Gambar 4.12 Histogram Hasil Uji Normalitas <i>Shapiro-Wilk</i> .....	66
Gambar 4.13 <i>N-gain Score</i> Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1. Surat Izin Penelitian**

**Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan  
Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)**

**Lampiran 3. Permohonan Izin Adaptasi Alat Ukur Adaptabilitas Karier**

**Lampiran 4. Cetak Biru dan Alat Ukur Penelitian**

**Lampiran 5. Format Informed Consent (IC)**

**Lampiran 6. Hasil Uji Valisitas Alat Ukur Adaptabilitas Karier**

**Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Adaptabilitas Karier**

**Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif**

**Lampiran 9. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian**

**Lampiran 10. Surat Keterangan Selesai Penelitian**

**Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas**

**Lampiran 12. Hasil Uji Hipotesis**

**Lampiran 13. Laporan Hasil Observasi**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan kejuruan adalah salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan di Indonesia yang mempersiapkan siswa untuk bekerja dengan bekal kompetensi kerja dalam suatu bidang keahlian tertentu. Salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan kejuruan adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) (Purnamawati & Yahya, 2019). SMK di Indonesia merupakan bagian dari pendidikan wajib belajar 12 tahun yang dicanangkan oleh Pemerintah Indonesia dengan berbagai terobosan dan inovasi untuk menjadi satu-satunya program persiapan awal siswa untuk memasuki dunia industri kerja. Pilihan memasuki Sekolah Menengah Kejuruan merupakan keputusan yang jelas akan memberikan dampak terhadap karier dan masa depan siswa yang bersangkutan. Pada pola pendidikan SMK, para siswa akan dibekali sikap dan perilaku individu untuk siap bekerja di industri, ilmu pengetahuan dan teknologi, dan yang terpenting adalah penguasaan materi kejuruan yaitu keterampilan dasar menjadi seorang pekerja (Direktorat Pembinaan SMK, 2019).

Fokus pembelajaran yang menjadi karakteristik pendidikan kejuruan juga mendukung terciptanya lulusan yang siap kerja. Karakteristik pendidikan kejuruan lebih menekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Selain itu, pendidikan kejuruan juga responsif dan antisipatif terhadap kemajuan teknologi sehingga lebih sering melakukan "*learning by doing*" dan "*hands-on experience*" (Djojonegoro, 1998). Melalui karakteristik pembelajaran yang digunakan di SMK, diharapkan lulusan pendidikan kejuruan mampu memiliki kompetensi seimbang di dunia usaha dan

dunia industri (DUDI) atau dengan artian tidak terdapat kesenjangan yang besar antara kompetensi yang dihasilkan pendidikan kejuruan dan yang diharapkan DUDI (Purnamawati & Yahya, 2019).

Jika dilihat dari tujuannya, SMK mempersiapkan siswa untuk siap bekerja, maka seharusnya industri lebih banyak menyerap tenaga kerja dari SMK (Hidayat & Saleh, 2019). Namun pada kenyataannya saat ini lulusan SMK tidak seperti yang diharapkan. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) baru ini mengaku keberadaan SMK di Indonesia saat ini masih jauh dari harapan. "Kita harus jujur dengan tantangan yang kita hadapi. SMK masih sulit menjawab tantangan dunia kerja," ungkap Nadiem dalam peluncuran Merdeka Belajar Episode 8 yang digelar secara daring pada Rabu, 17 Maret 2021 (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021). Hasil riset penelitian kebijakan Kemendikbud juga menjelaskan bahwa masih ada sekitar 12% lulusan SMK yang tidak terserap di dunia kerja, termasuk kompetensi tenaga kerja lulusan SMK yang belum sesuai dengan kebutuhan di sektor usaha di mana para lulusan tersebut bekerja (Pusat Penelitian Kebijakan, 2021).

Situasi tersebut akhirnya menimbulkan permasalahan yang serius yaitu meningkatnya angka pengangguran. Badan Pusat Statistik (2021) menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia tercatat sebesar 6,49 persen pada Agustus 2021, persentase tersebut mengalami penurunan 0,58 persen dibanding tahun sebelumnya Agustus 2020. Terkhusus di wilayah Sulawesi Selatan tercatat data terakhir Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah sebesar 5,72 persen, turun 0,59 persen dibandingkan Agustus 2020.

Namun TPT kategori pendidikan di Sulawesi Selatan mempunyai pola yang sama pada Agustus 2020 dan Agustus 2021. Pada Agustus 2021, TPT dari

tamatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya yaitu sebesar 11,34 persen yang sebelumnya pada Agustus 2020 adalah 9,07 persen. Sementara TPT yang paling rendah adalah dari tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) ke bawah yaitu sebesar 2,48 persen yang sebelumnya pada Agustus 2020 sebesar 3,19 persen (Badan Pusat Statistik, 2021). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa kualitas lulusan SMK sederajat di Sulawesi Selatan masih belum memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh lapangan kerja.

Persaingan di dunia kerja yang kini terjadi pada calon lulusan, baik dari tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), maupun perguruan tinggi (mahasiswa tingkat akhir). Oleh karena itu, para calon pekerja perlu memiliki berbagai macam keterampilan (Rohman, 2020). Namun masalah ketidakmampuan menyerap dan bersaing dunia kerja, hingga berakhir menjadi pengangguran tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal. Latif, *et al.* (2017) menjelaskan bahwa salah satunya adalah tidak memiliki kesiapan kerja yang baik. Sebagai individu, sangat perlu memiliki kesiapan kerja yang baik agar mampu bersaing dalam dunia kerja. Terdapat beberapa faktor yang juga memengaruhi kesiapan kerja, seperti keterampilan dalam manajemen/perencanaan karier, pengalaman kerja, keterampilan dalam memperoleh pekerjaan, dan dukungan keluarga. Salah satu faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja adalah perencanaan karier. Inkson (2007) menjelaskan bahwa perencanaan karier adalah proses individu mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi serta melaksanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karier mereka. Dengan perencanaan yang baik, maka secara tidak langsung individu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja atau menjalani kariernya.

Berkaitan dengan permasalahan kesiapan dan perencanaan karier, Sisca (2015) menyatakan bahwa karier digunakan untuk menjelaskan peran seseorang dalam status pekerjaan. Proses perkembangan karier individu dimulai sejak dini yaitu dari usia kanak-kanak sampai tua yang memiliki tahapan perkembangan karier. Remaja dengan usia 15-18 tahun merupakan masa penting dimana komitmen pilihan karier dibuatnya. Namun, Santrock (2019) menjelaskan bahwa permasalahan yang sering dialami remaja di tingkat sekolah menengah terkait persiapan dan perencanaan karier adalah ambiguitas, ketidakpastian, dan stres yang cukup besar apabila dihadapkan dengan eksplorasi karier dan pengambilan keputusan. Banyak dari usia remaja yang tidak tahu informasi apa yang harus mereka cari mengenai karier dan juga tidak tahu bagaimana untuk mencari informasi tersebut, sehingga menimbulkan kebingungan bagi remaja dalam menghadapi dunia karier. Namun hal tersebut tidak akan terjadi jika remaja memiliki kesiapan dalam memilih dan mengembangkan diri sesuai keinginan karier yang diinginkan.

Menghadapi masalah mengenai karier tersebut, terdapat salah satu konstruk dalam ilmu psikologi yang membahas mengenai kesiapan dan perencanaan dalam karier, yaitu adaptabilitas karier (*career adaptability*). Savickas (2013) menjelaskan bahwa adaptabilitas karier adalah konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karier saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja, dan trauma kerja. Adaptabilitas karier juga dapat diartikan sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi sehingga individu dapat mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan, pendidikan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan,

kondisi kerja dan pendidikan. Adaptabilitas karier berfungsi sebagai strategi pengaturan diri yang dapat memungkinkan individu menerapkan konsep diri mereka secara efektif dalam peran pekerjaan, sehingga menciptakan kehidupan kerja dan membangun karier yang baik. Akan tetapi jika individu kurang memiliki adaptabilitas karier, maka individu tersebut menjadi apatis, tidak mampu memutuskan, tidak realistis, dan menahan diri untuk pencapaian kariernya (Savickas, 2013).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa untuk memasuki dunia kerja individu perlu memiliki kesiapan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja nantinya dan sebagai kesiapan untuk mengatasi perubahan dalam pekerjaan serta kondisi kerja. Hirschi (2009) menjelaskan bahwa terkhusus pada masa remaja, adaptasi karier merupakan hal yang mendasar dalam rangka pengembangan dan persiapan karier. Dunia pendidikan sebagai pangkal dari karier dimana individu pada masa remaja perlu mempersiapkan diri dan berperan dalam pendidikan agar nantinya dapat mencapai karier yang diinginkan. Dengan demikian, adaptabilitas karier tidak hanya semata-mata terjadi di dalam dunia kerja saja, tetapi juga terjadi di berbagai rentang kehidupan lainnya.

Hasil wawancara yang dilakukan pada hari Kamis, 27 Mei 2021 bersama 5 responden (inisial: R, I, M, NF, dan A) yang merupakan siswa dari empat SMK berbeda yang berada di Kota Makassar, yaitu SMK Negeri 5 Makassar, SMK *Techno* Terapan Makassar, SMK Darussalam Makassar dan SMK Mutiara Ilmu Makassar menunjukkan hasil yang beragam. Meskipun demikian, 3 dari 5 responden mengatakan bahwa belum memiliki gambaran karier yang jelas kedepannya setelah lulus bersekolah. Responden tersebut mengatakan bahwa masih kebingungan ingin melanjutkan berkuliah atau bekerja dan bahkan terdapat

responden yang belum memiliki rencana sama sekali untuk karier mereka kedepannya. Wawancara tersebut menunjukkan gambaran remaja di tingkat sekolah menengah mengalami ambiguitas atau kebingungan apabila dihadapkan dengan rencana dan pilihan karier kedepannya.

Lebih lanjut ditelusuri di SMK Darussalam Makassar, berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada 27 Januari 2022 dengan salah satu guru bimbingan konseling (BK) mengatakan bahwa kebanyakan dari siswa yang telah melakukan konseling karier kepada guru BK mengalami kebingungan dengan rencana karier mereka kedepannya. Ada berbagai alasan yang diungkapkan oleh siswa, seperti masih bingung ingin lanjut berkuliah atau langsung bekerja setelah lulus, ada juga yang masih ragu memilih karena ingin berkuliah di jurusan lain atau dipaksakan oleh orang tua untuk berkuliah di jurusan lain (berbeda dengan jurusan yang di SMK), dan ada pula yang mengatakan belum siap bekerja karena merasa bekerja di lapangan akan lebih berat dibandingkan saat di SMK.

Mengkonfirmasi pernyataan dari guru BK SMK Darussalam Makassar tersebut, ternyata dari hasil wawancara pada 27-28 Januari 2022 bersama beberapa siswa yang berada di SMK Darussalam, juga menyatakan hal yang hampir sama. Wawancara dilakukan oleh 8 responden siswa dari 6 jurusan yang berbeda-beda, mulai dari Rekayasa Perangkat Lunak (RPL), Perkantoran, Akuntansi, Perhotelan, Kendaraan Ringan (KR), dan Keperawatan (insial: I, AW, MFH, NFP, AIS, AR, N, MAR). 3 dari 8 siswa mengatakan ingin melanjutkan kuliah namun berbeda dengan jurusan yang saat ini di SMK, seperti terdapat siswa yang sekarang di jurusan RPL tetapi ingin berkuliah di jurusan Farmasi, lalu ada yang saat ini di jurusan Perkantoran tetapi ingin melanjutkan kuliah di jurusan Teknik Alat Berat dan ada pula yang saat ini dari jurusan Akuntansi tetapi ingin mencoba jurusan Manajemen.

Ketiga siswa tersebut menginginkan setelah lulus ingin berkuliah di jurusan yang diimpikan, akan tetapi juga sering merasa ragu karena akan memulai lagi belajar dari awal dan akan membuat diri sendiri kewalahan.

Kemudian 3 siswa lainnya dari 8 siswa menyatakan belum memiliki rencana karier yang jelas dikarenakan banyak faktor yang menjadi kendala, seperti orang tua yang melarang atau memaksakan melakukan hal yang tidak diinginkan, takut dengan lingkungan atau dunia kerja dan kesiapan finansial (bagi yang ingin lanjut berkuliah). Namun 2 siswa di antara 8 siswa telah memiliki gambaran rencana karier yang jelas kedepannya dan bahkan telah menyiapkan berbagai hal yang dibutuhkan untuk mewujudkan karier impiannya.

Berdasarkan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa adaptabilitas karier sangat penting bagi remaja di usia sekolah menengah sebelum memasuki dunia kerja. Penelitian terdahulu oleh Hirschi (2009) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang positif mempengaruhi adaptabilitas karier adalah institusi pendidikan (sekolah), sehingga dapat dipahami bahwa memilih lembaga pendidikan yang baik sesuai dengan potensi remaja adalah termasuk hal penting. Maka dari itu pencapaian adaptasi karier dapat dilihat sebagai indikator penting bagi perkembangan masa remaja yang mendorong perkembangan komponen inti dari pengembangan remaja positif dan menghasilkan *well-being* yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Duffy (2010) juga mengemukakan bahwa adaptabilitas karier dapat mempresentasikan kemampuan kritical dalam individu untuk mengarahkan proses pengambilan keputusan dalam karier dan dunia kerja. Adaptabilitas karier memiliki hubungan dengan pembentukan identitas vokasi, artinya lulusan yang mampu beradaptasi dapat memiliki berbagai keterampilan tambahan dan membuat individu lebih dinamis dalam pemilihan bidang pekerjaan,

sehingga adaptabilitas karier dianggap dapat membantu individu dalam mendapatkan pekerjaan. Penelitian yang dikemukakan oleh Husna & Mayangsari (2017) terkait penelitian adaptabilitas karier yang dilakukan pada siswa dengan gangguan *low vision* menunjukkan bahwa subjek memiliki adaptabilitas karier yang baik dalam dirinya digambarkan dari 4 aspek adaptabilitas karier yaitu kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*). Kepedulian karier digambarkan dari adanya pandangan yang jelas dari subjek mengenai cita-cita kariernya, mengembangkan bakat dan menjalani pendidikan sebagai persiapan dalam mengejar karier yang diinginkan, dan merencanakan pendidikan ke perguruan tinggi bidang seni sebagai langkah menuju karier.

Coeztee & Harry (2015) juga mengemukakan dalam hasil penelitiannya bahwa kemampuan adaptabilitas karier, juga membuat individu akan dapat merespon tuntutan karier pada saat ini yang banyak terjadi seperti adanya turbulensi (*turbulent*), hal yang tidak pasti (*uncertain*), dan peristiwa yang selalu berubah di lingkungan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut maka diketahui bahwa kemampuan individu untuk beradaptasi secara baik sangat diperlukan untuk menghadapi tuntutan karier yang berdinamika, tidak pasti dan berubah-ubah. Mardiyati & Yuniawati (2015) juga menjelaskan bahwa terdapat perbedaan adaptabilitas karier pada lembaga pendidikan SMA dan SMK. Adaptabilitas karier siswa yang bersekolah di SMK lebih tinggi yakni 77% dengan skor kategori sangat tinggi, sedangkan siswa yang bersekolah di SMA mayoritas memiliki skor adaptabilitas karier dalam kategori sedang. Subyek penelitian siswa dari SMK menunjukkan memiliki adaptabilitas karier dalam kategori tinggi. Hal tersebut disebabkan karena SMK memiliki *career planning* satu tahap lebih awal

dibandingkan dengan siswa yang bersekolah di SMA dan sejak awal bersekolah siswa SMK telah dihadapkan pada praktek kerja lapangan dan studi-studi kasus untuk mengasah kompetensi individu jika telah lulus.

Selain itu adaptabilitas karier juga menunjukkan perbedaan pada lembaga pendidikan regular dan asrama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Husna *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam adaptabilitas karier pada peserta didik di Pondok Pesantren Darussalam dan SMK Negeri 1 Martapura. Nilai rata-rata adaptabilitas karier pada peserta didik di SMK Negeri 1 Martapura lebih tinggi daripada nilai rata-rata adaptabilitas karier peserta didik di Pondok Pesantren Darussalam. Adanya program pendidikan yang berbeda di kedua lembaga pendidikan tersebut diduga menjadi penentu perbedaan adaptabilitas karier pada peserta didik.

Transisi dari sekolah ke dunia pekerjaan adalah salah satu langkah terpenting dalam hal persiapan karier karena hal tersebut dapat menentukan hasil kejuruan dan kesuksesan karier di masa depan. Namun, para pendatang baru di pasar tenaga kerja seringkali membutuhkan waktu lebih lama daripada pencari kerja biasa untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, dan mengalami ketidakcocokan pekerjaan atau menderita menjadi pengangguran. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Koen *et al.* (2012) mengemukakan bahwa masalah tersebut dapat diatasi dengan memiliki kemampuan beradaptasi karier. Kemampuan beradaptasi karier dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Pelatihan tersebut bertujuan untuk menyediakan lulusan dengan sumber daya adaptasi karier, dengan asumsi bahwa hal tersebut dapat mendorong adaptasi karier dan kualitas pekerjaan peserta pelatihan di kemudian hari.

Pelatihan adaptabilitas karier yang dilakukan oleh Koen *et al.* (2012) berupa eksperimen semu lapangan longitudinal pada dua kelompok, yaitu kelompok pelatihan dan kelompok kontrol selama tiga titik waktu (pengukuran pra-pelatihan, pengukuran pasca pelatihan dan tindak lanjut pengukuran enam bulan kemudian). Analisis tindakan berulang dari pelatihan tersebut menunjukkan peningkatan keseluruhan adaptabilitas karier dalam dimensi *concern*, *control* dan *curiosity* dalam kelompok pelatihan, sedangkan tidak ada peningkatan atau bahkan terjadi penurunan keseluruhan adaptabilitas karier dalam kelompok kontrol, sehingga disimpulkan bahwa pelatihan adaptabilitas karier yang diberikan dapat membantu mengatasi masalah tersebut.

Hasil dari pelatihan adaptabilitas karier oleh Koen *et al.* (2012) tersebut berhasil meningkatkan *control* dan *curiosity* peserta dalam jangka panjang, peserta juga mendapatkan pekerjaan enam bulan kemudian, dan peserta pelatihan melaporkan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi daripada anggota kelompok kontrol. Singkatnya, hasil pelatihan adaptabilitas karier menunjukkan bahwa menyediakan lulusan dengan sumber daya yang memiliki adaptasi karier dapat meningkatkan peluang untuk menemukan pekerjaan yang baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tandiayuk *et al.* (2022) tentang pemberian pelatihan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin, menunjukkan bahwa pelatihan adaptabilitas karier dapat meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir.

Savickas (2012) menambahkan bahwa di dalam dunia yang penuh perubahan yang terjadi di dalam dunia kerja dan lingkungan, konsep adaptabilitas karier bermanfaat untuk diteliti lebih lanjut pada individu usia remaja sebelum memasuki jenjang dunia pekerjaan. Penelitian oleh Purwoko *et al.* (2020)

menjelaskan bahwa adaptasi karier dapat membantu siswa(i) sekolah menengah dalam mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan karier. Skala Adaptabilitas Karier yang terdiri dari empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* dapat digunakan sebagai salah satu instrumen bimbingan karier bagi siswa yang berada di sekolah vokasi (SMK) dan penelitian mengenai adaptabilitas karier lainnya karena telah terbukti valid dan direkomendasikan.

Berdasarkan uraian di atas, pemberian pelatihan adaptabilitas karier diharapkan dapat efektif untuk meningkatkan adaptasi karier siswa sehingga berpeluang menemukan pekerjaan atau memiliki kualitas pekerjaan yang baik di kemudian hari. Di sisi lain belum ada pelatihan adaptabilitas karier pada siswa SMK. Padahal Siswa SMK juga membutuhkan adaptabilitas karier sebelum masuk dunia kerja. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti terkait efektivitas pelatihan adaptabilitas karier pada siswa SMK. Dalam hal ini SMK yang akan dipilih adalah SMK Darussalam Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan adaptabilitas karier siswa, sehingga siswa memiliki kesiapan karier dalam memasuki dunia kerja atau jenjang berikutnya dan dapat merencanakan karier yang baik kedepannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana efektivitas pelatihan adaptabilitas karier untuk meningkatkan adaptabilitas karier pada siswa kelas XI sekolah menengah kejuruan di SMK Darussalam Makassar?

### **1.3 Tujuan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pelatihan adaptabilitas karier pada siswa kelas XI Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMK Darussalam Makassar.

### **1.4 Manfaat**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan referensi pada ilmu psikologi, khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Pendidikan, yang berkaitan dengan adaptabilitas karier pada siswa sekolah menengah kejuruan. Penelitian ini juga diharapkan mampu mendukung penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan adaptabilitas karier.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan adaptabilitas karier para siswa. Selanjutnya pelatihan ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk meningkatkan adaptabilitas karier pada siswa di sekolah-sekolah menengah kejuruan. Pada akhirnya penelitian ini juga diharapkan mampu membawa siswa sekolah menengah kejuruan yang siap kerja di dunia industri dan usaha serta mampu menurunkan angka pengangguran kategori pendidikan, khususnya di Kota Makassar. Bagi peneliti sendiri, berharap penelitian ini selanjutnya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menelaah konsep pelatihan adaptabilitas karier bagi siswa sekolah menengah kejuruan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier (*career adaptability*) pertama kali dikemukakan oleh Super dan Knasel untuk menggantikan konsep kematangan vokasi. Pergantian tersebut dilakukan karena adaptabilitas karier lebih tepat untuk menggambarkan interaksi antara individu dengan lingkungan dan kompetensi kerja daripada kematangan vokasi (Super & Knasel, 1981). Konsep mengenai adaptabilitas karier selanjutnya dikembangkan oleh Mark L. Savickas sebagai konstruk utama dalam pengembangan karier individu dewasa (Savickas, 1994) dan sejak itu telah disarankan sebagai kompetensi utama dalam kesuksesan karier secara umum (O'Connell, McNeely, & Hall, 2008). Savickas (1997; 2013) mengemukakan bahwa kemampuan adaptabilitas karier sebagai konstruksi yang berhubungan dengan bagaimana individu membangun karier dan yang memungkinkan individu untuk secara efektif mengimplementasikan konsep diri mereka dalam peran pekerjaan. Lebih lanjut Savickas mendefinisikan kemampuan beradaptasi karier sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karier saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja, dan trauma kerja.

Rottinghaus, Day, & Borgen (2005) menjelaskan bahwa adaptabilitas karier sebagai kecenderungan yang memengaruhi cara individu memandang kapasitasnya untuk merencanakan dan menyesuaikan perubahan rencana karier, terutama dalam menghadapi peristiwa yang tidak terduga. Savickas (2013) juga menjelaskan bahwa adaptabilitas karier sebagai kesiapan individu mengatasi tugas yang terprediksi atau situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul

sebagai perubahan dalam pekerjaan, kondisi kerja ataupun pendidikan. Adaptabilitas karier berfungsi sebagai strategi pengaturan diri yang dapat memungkinkan individu menerapkan konsep diri mereka secara efektif dalam peran pekerjaan, sehingga menciptakan kehidupan kerja dan membangun karier yang baik.

Individu yang sangat mampu beradaptasi dalam karier memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri agar dapat memenuhi tekanan dunia kerja, sehingga adaptabilitas karier mutlak untuk dimiliki setiap individu yang akan memasuki dunia kerja, bahkan bagi individu yang sudah memiliki pengalaman kerja (Autin *et al.*, 2017). Lodi *et al.* (2020) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan beradaptasi karier akan fokus pada masa depan, memiliki rasa pengendalian diri untuk mencapai masa depan, memiliki rasa ingin tahu untuk mencoba kemampuannya sendiri dan mencari peluang sosial, serta memiliki kepercayaan diri untuk mewujudkan masa depan. Sebaliknya, Savickas (2013) menjelaskan bahwa jika individu kurang memiliki kemampuan beradaptasi karier, maka individu tersebut menjadi apatis, tidak mampu memutuskan, tidak realistis, dan menahan diri untuk pencapaian kariernya.

Berdasarkan uraian definisi adaptabilitas karier di atas, maka dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier sebagai konstruksi yang berhubungan dengan bagaimana individu membangun karier secara efektif dengan mengimplementasikan konsep diri mereka dalam peran pekerjaan dan sebagai kesiapan individu mengatasi tugas yang terprediksi dan mempersiapkan diri untuk turut berperan dalam pekerjaan, pendidikan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan, kondisi

kerja ataupun pendidikan (Savickas, 1997; 2013). Definisi tersebut yang digunakan dalam penelitian ini.

Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan bahwa adaptabilitas karier mempunyai beberapa sumber daya yang menjadi prediktor kemampuan individu dalam beradaptasi dengan karier mereka. Sumber daya tersebut di antaranya adalah *concern* (kepedulian), *curiosity* (rasa ingin tahu), *control* (pengendalian) dan *confidence* (percaya diri). Keempat sumber daya tersebut disingkat menjadi 4C.

a. *Concern (kepedulian)*

Dimensi pertama dan terpenting dalam adaptabilitas karier adalah *concern* (kepedulian). Dimensi *concern* (kepedulian) merupakan orientasi yang mengarah pada masa depan yang membantu individu melihat ke depan dan bersiap untuk hal-hal yang mungkin terjadi selanjutnya. Kepedulian yang dimiliki individu mengenai kariernya tentu saja dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya dengan melihat pengalaman yang pernah didapat di masa lalu dan keadaannya saat ini. Kesadaran individu terhadap kariernya akan mendorong timbulnya perhatian untuk menjadi sadar akan tugas kerja dan masa transisi yang akan dihadapi (Savickas & Porfeli, 2012).

b. *Control (pengendalian)*

Dimensi selanjutnya adalah *control* (pengendalian), yang artinya individu mempunyai keyakinan untuk memiliki masa depannya sendiri serta tanggung jawab yang besar terhadap kariernya (Savickas, 2013). Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan bahwa *control* (kontrol) memungkinkan individu menjadi bertanggung jawab untuk membentuk diri sendiri dan lingkungan mereka

untuk memenuhi yang akan datang berikutnya dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Keyakinan individu yang memiliki pengendalian meliputi sikap asertif dan tegas dalam memutuskan untuk terikat dalam tugas perkembangan kerja dan mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda pekerjaan. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam mengambil keputusan.

c. *Curiosity (keingintahuan)*

Dimensi ketiga adalah *curiosity* (keingintahuan) yang mendorong individu untuk memikirkan berbagai situasi dan peran untuk membentuk diri dan skenario kedepan. Keingintahuan mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang akan dihadapi pada karier individu kedepan. Rasa ingin tahu yang terjadi akan mendorong individu bereksplorasi terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja dan menggambarkan dirinya pada berbagai situasi dan peran (Savickas, 2013). Hal tersebut dapat diketahui dari munculnya berbagai inisiatif individu untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan yang ingin didapatkan dan mencari kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Rasa ingin tahu akan membentuk sebuah pengetahuan yang berguna bagi individu dalam mengambil pilihan yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu, individu yang memiliki keingintahuan yang tinggi juga akan menunjukkan sikap penyesuaian seperti melakukan percobaan, berani mengambil resiko, dan memberanikan diri untuk menanyakan hal-hal yang terkait dengan karier atau pekerjaan (Savickas, 2012).

d. *Confidence* (percaya diri)

*Confidence* (percaya diri) pada karier berarti memiliki efikasi diri dan penerimaan diri untuk melangkah lebih jauh dalam menentukan pilihan yang sukses (Savickas, 2013). Savickas (2012) menjelaskan bahwa kepercayaan diri pada karier dilihat dari pengalaman eksplorasi dan aktivitas pencarian informasi yang dapat menghasilkan aspirasi dan membangun keyakinan bahwa individu dapat mengaktualisasikan rancangan hidup yang dimiliki. Maka dari itu tugas karier, transisi pekerjaan, atau trauma kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai (a) menjadi prihatin tentang masa depan kejuruan, (b) mengambil kendali mencoba mempersiapkan masa depan kejuruan seseorang, (c) menunjukkan rasa ingin tahu dengan mengeksplorasi diri dan skenario masa depan, dan (d) memperkuat kepercayaan diri untuk mengejar aktualisasi rancangan hidup. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karier. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Percaya diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktifitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri.

Empat dimensi adaptabilitas karier tersebut diberi nama sesuai dengan fungsinya dan merupakan dimensi pada tingkat tertinggi. Tiap dimensi tingkat tertinggi mengarah pada teori sikap, kepercayaan, dan kompetensi (teori pengembangan karier ABC-*Attitude, Belief and Competency*). Teori pengembangan karier ABC merupakan wujud nyata dari sikap untuk menangani tugas perkembangan, negosiasi transisi, dan penanganan trauma pribadi. Tiap dimensi dihubungkan dengan teori ABC (*attitude, belief* dan

*competencies*) yang menggambarkan level menengah dari adaptabilitas karier (Savickas, 2013).

Penelitian tentang adaptabilitas karier telah banyak dilakukan sebelumnya. Baik pada penelitian kepada siswa sekolah, mahasiswa tingkat akhir, maupun pada karyawan. Sulistiani *et al.* (2018) telah menguji psikometri dan kontuk validitas *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) pada mahasiswa di Surabaya. Hasilnya menunjukkan dukungan psikometrik yang kuat untuk CAAS dalam Bahasa Indonesia sebagai ukuran yang valid untuk menganalisis kemampuan beradaptasi karier (dengan nilai *mean*: 94.05). Struktur CAAS-Indonesia yang digunakan mirip dengan model hierarkis dari CAAS International. Lebih lanjut, Sulistiani *et al.* (2021) melakukan penelitian tentang adaptabilitas karier pada taruna laut menunjukkan hasil bahwa taruna laut memiliki adaptasi karier yang tinggi, yaitu sebesar 58%. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung adaptasi karier tertinggi adalah orang tua, dan penghambat terbesar adalah taruna itu sendiri. Taruna merasa mudah tersinggung, bosan, dan merasa tidak punya cukup waktu untuk belajar. Taruna juga merasakan tuntutan tugas yang tinggi selama menempuh pendidikan.

Penelitian lain tentang adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir, Tandiyuk *et al.* (2022) menjelaskan bahwa *employability skills* berkontribusi sebesar 41.2% pada adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin. Adapun adaptabilitas karier yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir didominasi dengan skor sedang dan tinggi yaitu sebesar 34% dan 31% (*mean*: 100.46). Lebih lanjut penelitian lain yang dilakukan oleh Tandiyuk *et al.* (2022) tentang efektivitas pelatihan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanddin. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan

adaptabilitas karier dapat menjadi alternatif intervensi yang diberikan kepada mahasiswa tingkat akhir agar bisa beradaptasi dengan pilihan kariernya.

Mardiyati & Yuniawati (2015) juga menjelaskan bahwa terdapat perbedaan adaptabilitas karier pada lembaga pendidikan SMA dan SMK. Subyek penelitian siswa dari SMK menunjukkan memiliki adaptabilitas karier yang dominan dalam kategori tinggi. Adaptabilitas karier siswa yang bersekolah di SMK lebih tinggi yakni 77% dengan skor kategori sangat tinggi, sedangkan siswa yang bersekolah di SMA dominan memiliki skor adaptabilitas karier dalam kategori sedang. Adapun *mean* adaptabilitas karier pada peserta didik yang bersekolah di SMK yaitu sebesar 127.3 dan sedangkan *mean* adaptabilitas karier peserta didik yang bersekolah di SMA yang sebesar 116.5. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Febrianingrum & Wibowo (2020) yang menunjukkan bahwa siswa SMK memiliki *hardiness* tinggi akan membantu siswa untuk mencapai adaptabilitas karier yang diinginkan. Adapun skor adaptabilitas karier yang diperoleh dominan pada kategori tinggi, yaitu sebesar 77%.

Selain itu adaptabilitas karier juga menunjukkan perbedaan pada lembaga pendidikan regular dan asrama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Husna *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam adaptabilitas karier pada peserta didik di Pondok Pesantren Darussalam dan SMK Negeri 1 Martapura. Nilai *mean* adaptabilitas karier pada peserta didik di SMK Negeri 1 Martapura lebih tinggi (*mean*: 200.21) daripada nilai *mean* adaptabilitas karier peserta didik di Pondok Pesantren Darussalam (*mean*: 187.42). Penelitian lain terhadap siswa SMK, Febriyanti & Chusairi (2022) juga mengemukakan bahwa adaptabilitas karier bisa memberikan pengaruh pada employabilitas siswa SMKN

3 Buduran Sidoarjo. Adaptabilitas karier yang dimiliki oleh siswa juga didominasi dengan skor kategori tinggi yaitu 42,7% dengan nilai *mean* sebesar 90.28.

### **2.1.1 Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karier**

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier, diantaranya adalah:

#### **a. Efikasi Diri**

Berbagai faktor internal dan kontekstual telah dikaitkan dengan kemampuan beradaptasi karier individu. Faktor yang pertama adalah efikasi diri. Keyakinan efikasi diri yang tinggi dapat memajukan kemampuan beradaptasi karier pada remaja (Creed *et al.*, 2007; Hirschi, 2009). Efikasi diri dapat diidentifikasi sebagai keyakinan atau harapan tentang diri individu itu sendiri dalam hal kapabilitas dan kemampuan yang akan menentukan kinerja pada tugas-tugas perilaku (Bandura, 1977). Karyaningsih & Wibowo (2017) juga menambahkan bahwa efikasi diri sebagai keyakinan individu tentang kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi tantangan.

#### **b. Dukungan Sosial**

Faktor kedua yang memengaruhi adaptabilitas karier individu adalah dukungan sosial. Karatepe & Olugbade (2017) menjelaskan bahwa salah satu faktor eksternal yang diprediksi dapat mempengaruhi adaptabilitas karier adalah dukungan social. Pada adaptabilitas karier khususnya pada remaja, terdapat beberapa peristiwa kehidupan yang menimbulkan stres pada remaja, yang berarti bahwa remaja membutuhkan berbagai dukungan sosial dari lingkungannya. Khusus untuk domain karier, lingkungan dan hubungan yang mendukung menumbuhkan keterampilan

adaptif untuk mengatasi ketegangan melalui pendidikan dan pengembangan karier (Kenny & Bledsoe, 2005). Selain itu, dukungan sosial dari keluarga, teman, sekolah, lembaga pendidikan dan pihak lainnya dapat memungkinkan individu untuk melakukan persiapan karier di masa remaja, seperti memberikan informasi dan nasihat (Kracke, 2002).

Tian & Fan (2014); Han & Rojewski (2015) menjelaskan bahwa dukungan sosial yang tinggi merupakan prediktor kuat dalam adaptasi karier. Tingkat dukungan orang tua yang tinggi dan tingkat intervensi orang tua yang rendah akan mempengaruhi eksplorasi karier yang akan memprediksi adaptasi karier. Ketika orang tua sangat terlibat dalam pengembangan karier individu, hal tersebut dapat menyebabkan efek positif dan negatif, tergantung pada tingkat perilaku suportif yang diberikan. Sulistiani *et al.* (2018; 2021) juga menambahkan bahwa faktor pendukung tertinggi adaptabilitas karier adalah orang tua dan dukungan sosial lainnya dari keluarga dan juga lingkungan sekolah dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas karier karena individu akan mendapatkan dukungan sosial berupa dukungan emosional dan instrumental dari berbagai sumber yang akan berguna bagi individu yang akan merencanakan dan mengeksplorasi karier.

#### c. Optimisme

Bersamaan dengan pilihan karier dan masa depan karier, optimisme adalah faktor yang paling menonjol mengenai jalur karier, kepuasan dan kebersyukuran dengan pilihan karier sehingga akhirnya individu memiliki perasaan percaya diri untuk sukses dalam berkarier (McIlveen *et al.*, 2013). Berkenaan dengan pengembangan karier, optimis menetapkan tujuan

karier, mengharapkan hasil yang positif, dan bertindak untuk mengaksessnya (Creed *et al.*, 2007). Selain itu, individu yang optimis lebih responsif terhadap perubahan dalam masalah terkait karier (Chatterjee *et al.*, 2013).

### **2.1.2 Dampak dari Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier penting untuk dimiliki para lulusan baru yang ingin mencari kerja karena selama menghadapi masa transisi dengan status pengangguran, memahami kompetensi, memeriksa pemilihan karier dan melakukan perencanaan karier, dapat meningkatkan kemungkinan individu untuk menemukan pekerjaan yang sesuai bagi individu. Setelah masa pengangguran berakhir, adaptabilitas karier akan berpengaruh pada kualitas kerja yang lebih baik pada diri individu. Selain itu, mengembangkan adaptabilitas karier dapat membantu lulusan baru mendapatkan pekerjaan yang sesuai bahkan dalam era ekonomi yang tidak menentu saat ini (Koen *et al.*, 2012).

Koen *et al.* (2012) telah melakukan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan adaptabilitas karier. Isi pelatihan tersebut didasarkan pada rekomendasi dari Savickas, yaitu dengan mendayagunakan sumber daya adaptabilitas karier yang berupa perencanaan, pengambilan keputusan, eksplorasi dan penyelesaian masalah karier. Hasil pelatihan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan adaptabilitas karier yang dikembangkan tersebut dapat membantu lulusan untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi karier mereka dari waktu ke waktu (kekhawatiran, keingintahuan dan kontrol) dan dengan demikian dapat memfasilitasi transisi yang sukses dari sekolah ke pekerjaan berkualitas tinggi.

Tandiayuk *et al.* (2022) juga telah melakukan penelitian eksperimen dengan pemberian pelatihan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Intervensi yang diberikan berupa pelatihan berdasarkan konsep kemampuan beradaptasi karier dengan mengadaptasi intervensi yang dilakukan oleh Koen *et al.* (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir sebelum dan sesudah diberikan pelatihan, sehingga pelatihan adaptabilitas karier dapat menjadi alternatif intervensi yang diberikan kepada mahasiswa tingkat akhir agar bisa beradaptasi dengan pilihan kariernya.

Selain mempengaruhi masa transisi karier, adaptabilitas karier juga memengaruhi individu saat telah bekerja. Penelitian oleh Fiori *et al.* (2015) menyelidiki dampak dari kemampuan beradaptasi karier pada kepuasan kerja dan stres kerja pekerja di Swiss. Hasil penelitian keseluruhan mendukung konsepsi bahwa kemampuan beradaptasi karier dapat dijadikan sebagai sumber daya pengaturan diri yang dapat mempromosikan siklus yang baik, dimana evaluasi individu dari sumber daya mereka untuk mengatasi lingkungan kerja (yaitu, kemampuan beradaptasi karier) untuk membentuk keadaan afektif, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi evaluasi pekerjaan individu.

### **2.1.3 Intervensi Adaptabilitas Karier**

Intervensi adaptabilitas karier dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya dengan pemberian pelatihan adaptabilitas karier. Tandiayuk *et al.* (2022) telah melakukan pelatihan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin dan hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan adaptabilitas karier dapat menjadi alternatif intervensi yang diberikan kepada mahasiswa tingkat akhir agar bisa beradaptasi dengan pilihan kariernya. Koen *et al.* (2012) juga telah

melakukan pelatihan adaptabilitas karier dengan metode eksperimen semu lapangan longitudinal. Penelitian eksperimen tersebut dilaksanakan dengan membagi subjek penelitian menjadi dua kelompok, yaitu kelompok pelatihan dan kelompok kontrol. Penelitian eksperimen dilakukan selama tiga titik waktu (pengukuran pra-pelatihan, pengukuran pasca pelatihan dan tindak lanjut pengukuran enam bulan kemudian).

Pelaksanaan pelatihan adaptabilitas karier Koen *et al.* (2012) terdiri dari empat bagian yang secara berurutan, menargetkan pengetahuan peserta tentang diri sendiri (Bagian 1; latihan 1 dan 2), pengetahuan tentang lingkungan kerja (Bagian 2; latihan 3 dan 4), implementasi konsep diri ke dalam lingkungan kerja (Bagian 3; latihan 5) dan tindakan konkret selanjutnya (Bagian 4; latihan 6). Pada dasarnya, urutan bagian ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi karier peserta dengan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk berhasil mengelola transisi karier peserta yang akan datang dari sekolah menuju dunia pekerjaan. Proses pelatihan tersebut didasarkan pada kajian teoritis dan saran untuk intervensi adaptasi karier dari penelitian Brown & Krane di tahun 2000 dan Brown *et al.* di tahun 2003 yang telah dimodifikasi oleh Koen *et al.* (2012).

**Bagian 1** berfokus pada peserta 'mengenali diri sendiri'. Dalam latihan 1, peserta mengeksplorasi nilai-nilai terkait karier pribadi mereka dengan prosedur pengurutan kartu karier. Dengan memilih dan menyortir maksimal 5 kartu dengan nilai terkait karier berdasarkan kepentingan relatifnya, peserta dapat memperoleh kejelasan mengenai nilai-nilai yang secara pribadi penting bagi mereka. Setelah menuliskan nilai-nilai yang mereka pilih, latihan 2 meminta peserta untuk melakukan wawancara kerja secara berpasangan untuk lebih mengeksplorasi diri

dengan mendiskusikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan masing-masing (Koen *et al.*, 2012).

Pertanyaan untuk memulai percakapan di latihan 2 berasal dari pertanyaan wawancara kerja yang umum, seperti “kemampuan apa yang menurut Anda dapat ditingkatkan dan mengapa?” dan “sebutkan tiga keterampilan yang paling penting untuk dikembangkan sehubungan dengan masa depan pekerjaan Anda yang akan datang”. Dengan demikian, latihan ini diarahkan untuk mengeksplorasi diri, tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan karier peserta dengan mengurangi kecemasan untuk kegiatan yang berhubungan dengan karier seperti wawancara kerja. Hasil wawancara ditulis pada jurnal pribadi peserta (Koen *et al.*, 2012).

**Bagian 2** dari pelatihan berfokus pada peserta 'mengenal lingkungan'. Latihan 3 adalah untuk memvisualisasikan hari kerja yang ideal untuk mengeksplorasi minat karier dan untuk memutuskan pilihan karier. Peserta diinstruksikan untuk memejamkan mata dan dipandu melalui hari kerja dari awal hingga akhir dengan instruksi seperti “bayangkan bangunan perusahaan Anda — apakah itu besar, kecil, modern, tua, di tengah atau di taman bisnis?”. Hasil visualisasi dicatat secara individual pada jurnal pribadi dan kemudian didiskusikan dengan kelompok. Latihan 4 ditujukan untuk mendiskusikan strategi pencarian informasi untuk aspirasi pekerjaan, menggunakan informasi dan contoh praktik terbaik, serta pengalaman pribadi dan rencana masa depan dari para peserta (Koen *et al.*, 2012).

**Bagian 3** dari pelatihan ini berfokus pada penerapan hasil dari latihan sebelumnya ke dalam rencana umum. Maka dari itu, latihan 5 melibatkan pembuatan rencana karier menggunakan *mind mapping*. Peneliti pertama-tama

memberikan contoh perencanaan karier mereka sendiri ketika mereka mulai bekerja, setelah itu peserta harus membuat perencanaan bertahap tentang bagaimana tujuan karier jangka pendek mereka dapat mengarah pada pencapaian tujuan karier jangka panjang mereka. Peserta juga distimulasi untuk memasukkan informasi dari latihan sebelumnya untuk mengaktifkan proses pengambilan keputusan dan kontrol karier mereka (Koen *et al.*, 2012).

**Bagian 4** dari pelatihan ini berfokus pada rencana implementasi yang lebih rinci dari latihan-latihan sebelumnya. Latihan 6 secara khusus ditujukan untuk meningkatkan kontrol karier peserta dengan merangsang pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karier dan menulis perencanaan niat implementasi karier yang dituliskan. Untuk mencapai hal ini, sebuah formulir digunakan dimana peserta menerjemahkan hasil dari latihan sebelumnya ke dalam tindakan dan tujuan nyata. Peserta perlu menunjukkan, tindakan apa yang akan mereka lakukan setelah pelatihan untuk mencapai tujuan karier mereka (Koen *et al.*, 2012).

Analisis tindakan berulang dari pelatihan tersebut menunjukkan peningkatan keseluruhan adaptabilitas karier dalam dimensi *concern*, *control* dan *curiosity* dalam kelompok pelatihan, sedangkan tidak ada peningkatan perhatian atau bahkan terjadi penurunan keseluruhan adaptabilitas karier dalam kelompok kontrol, sehingga disimpulkan bahwa pelatihan adaptabilitas karier yang diberikan dapat membantu mengatasi masalah tersebut. Hasil dari pelatihan tersebut berhasil meningkatkan *control* dan *curiosity* peserta dalam jangka panjang, peserta juga mendapatkan pekerjaan enam bulan kemudian, dan peserta pelatihan melaporkan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi daripada anggota kelompok kontrol (Koen *et al.*, 2012).

## 2.2 Variabel Asing Penelitian Eksperimen

Eksperimen yang disusun dengan baik, dirancang, dan dijalankan merupakan 'ideal ilmu pengetahuan'. Meskipun eksperimen sulit dilakukan di lapangan, akan tetapi banyak prosedur yang tersedia untuk membantu peneliti dalam merancang eksperimen yang dikontrol ketat. Dalam bentuk paling sederhana, eksperimen melibatkan membuat perubahan nilai variabel independen (IV) dan mengamati pengaruh perubahan pada variabel dependen (DV). Pada sebuah eksperimen, peneliti tidak hanya memanipulasi variabel yang diinginkan (IV) tetapi sering kali tidak mampu melakukan kontrol atas variabel yang mengganggu dan asing (Street, 1995).

Meskipun peneliti telah merancang penelitian eksperimen dengan sangat hati-hati, tidak dapat dimungkiri bahwa hasil eksperimen yang diperoleh terkadang tidak seperti yang diharapkan atau diduga oleh peneliti (Kaur, 2013). Hal itu disebabkan karena adanya faktor yang dapat memengaruhi validitas internal dan eksternal dalam penelitian eksperimen, yang disebut dengan variabel asing atau *extraneous variables* (Campell & Stanley, 1963). *Extraneous variable* adalah variabel selain variabel-variabel utama yang diteliti, yang apabila tidak dikontrol akan berpotensi memengaruhi pengukuran variabel penelitian dan hubungan di antara variabel-variabel serta hasil akhir penelitian sehingga menghalangi kesimpulan yang valid dari penelitian (Abiodun-Oyebanji & Olayemi, 2017; Campell & Stanley, 1963). Banyak kesimpulan penelitian yang sangat dipertanyakan karena pengaruh variabel asing. Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya variabel asing ini, penelitian eksperimen perlu dirancang dengan hati-hati sehingga hasil yang diperoleh dapat mencapai tujuan penelitian (Street, 1995).

Variabel asing perlu dievaluasi, baik ketika merencanakan penelitian dan ketika mengevaluasi hasil setelah data dikumpulkan. Beberapa variabel asing dapat diantisipasi (karena diketahui kemungkinan terjadi pada masa percobaan), namun ada pula yang tidak hingga penelitian terlaksana. Hal-hal yang diantisipasi seringkali dapat diatasi dengan menggunakan teknik desain eksperimental tertentu yang lebih matang. Sumber variabilitas asing dapat dikategorikan ke dalam bidang peserta penelitian, eksperimen, dan metode (desain eksperimental) (Campell & Stanley, 1963; Lammers & Badia, 1982).

### **2.2.1 Peserta sebagai Sumber Variabel Asing**

#### *a. History*

Pada penelitian yang membutuhkan waktu relatif lama, ada kemungkinan terjadi hal-hal yang mempengaruhi proses penelitian itu sehingga hasil akhir penelitian tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh perlakuan, tetapi oleh hal-hal lain. Terutama jika pengukuran diambil lebih dari satu kali selama eksperimen—yaitu, pengukuran sebelum (*pre-test*) dan sesudah tes (*post-test*). Semakin lama periode waktu penelitian dan semakin sedikit kontrol atas peserta selama periode tersebut, maka semakin besar kemungkinan faktor-faktor lain mempengaruhi peserta (Campell & Stanley, 1963; Lammers & Badia, 1982). Peristiwa tertentu yang terjadi antara periode pengisian *pre-test* dan *post-test* juga dapat memengaruhi hasil penelitian bahkan menghasilkan efek yang keliru (Street, 1995).

#### *b. Maturation*

Pada saat penelitian eksperimen berlangsung, ada kemungkinan para subjek yang diteliti mengalami kematangan (*maturation*). *Maturation* yang dimaksud dalam hal ini adalah proses perkembangan dalam diri individu. Peristiwa yang termasuk *maturation* adalah faktor-faktor seperti pertumbuhan, kelelahan,

kebosanan, dan penuaan. Para peserta mungkin bertambah cerdas, bertambah terampil, lebih percaya diri, atau bahkan merasa lebih lelah, tidak bersemangat dan sebagainya. Jadi, hasil penelitian tidak hanya akibat dari perlakuan, tetapi juga dipengaruhi faktor *maturation* ini (Street, 1995).

*Maturation* dalam penelitian eksperimen juga bisa terjadi pada salah satu kelompok penelitian, baik pada kelompok yang diberikan perlakuan maupun yang tidak diberikan perlakuan. Terdapat istilah untuk hal tersebut, yaitu *selection-maturation interaction* yang artinya terdapat satu kelompok menjalani *maturation* yang lebih cepat daripada kelompok lainnya. Untuk mengatasi hal tersebut, maka peneliti perlu mengatur penelitian dengan sedemikian rupa sehingga perbandingan kedua kelompok bisa dilakukan secara baik (Campell & Stanley, 1963; Lammers & Badia, 1982).

### c. *Attrition*

Pada saat melakukan penelitian eksperimen subjek atau peserta mungkin ingin menarik diri dari eksperimen kapan saja. Beberapa mungkin mengundurkan diri karena alasan sakit atau tidak menemukan penelitian yang mereka sukai. Hal tersebut dapat menjadi perancu karena ketika terdapat subjek yang mengundurkan diri dalam suatu kelompok, maka kelompok tersebut akan memiliki karakteristik yang berbeda (Lammers & Badia, 1982). Meskipun secara kuantitas jumlahnya masih cukup, tetapi apabila karakteristik peserta berubah drastis (kelompok tertentu masih banyak, kelompok lain sebagai kelompok pembanding, - katakanlah tinggal satu orang), maka penelitian tidak memungkinkan untuk dilanjutkan (Campell & Stanley, 1963).

d. *Demand Characteristics*

Situasi penelitian yang berbeda-beda akan menuntut pola perilaku subjek yang berbeda dan bervariasi. Dengan demikian, situasi cenderung menuntut pola perilaku yang diharapkan. Pengaturan eksperimental membuat adanya kemungkinan bahwa isyarat implisit dan eksplisit yang ditemukan dalam pengaturan penelitian bertanggung jawab atas perilaku peserta yang diamati, sehingga hal ini dapat membahayakan integritas penelitian. Peneliti perlu tetap sadar bahwa tindakan mengukur perilaku dapat mengubah perilaku yang diukur. Isyarat implisit dan eksplisit seputar eksperimen, disebut sebagai karakteristik permintaan, dapat terdiri dari instruksi yang diberikan, pertanyaan yang diajukan, peralatan yang digunakan, prosedur, perilaku peneliti, dan berbagai isyarat lainnya. Isyarat-isyarat tersebut memungkinkan peserta untuk berspekulasi tentang tujuan percobaan dan jenis perilaku yang diharapkan dari mereka (Lammers & Badia, 1982).

Karakteristik permintaan dapat memiliki efek yang berbeda, misalnya peserta membentuk hipotesis—baik benar atau salah tentang sifat eksperimen yang dilakukan. Beberapa peserta mungkin bereaksi dengan cara yang sesuai untuk membantu upaya eksperimen, sedangkan yang lain mungkin bereaksi dengan cara yang menantang untuk menghambat upaya eksperimen (Lammers & Badia, 1982).

e. *Evaluation Apprehension*

Peserta yang memasuki ruangan penelitian eksperimen membawa berbagai kekhawatiran dan juga motivasi. Pengaturan ruangan penelitian mengarah pada karakteristik permintaan, tetapi juga mengarah pada kekhawatiran dan kekhawatiran peserta tentang evaluasi. Banyak peserta menjadi sangat prihatin

tentang melakukan dengan baik atau membuat kesan yang baik. Kekhawatiran evaluasi peserta, atau ketakutan dihakimi, menyebabkan beberapa masalah. Salah satunya yaitu menimbulkan kekhawatiran yang lebih besar tentang penilaian dalam penelitian. Jika ini terjadi dalam eksperimen, maka hal ini menimbulkan kecurigaan bahwa peserta sedang dinilai dan hal ini dapat menjadi perancu dalam penelitian (Lammers & Badia, 1982).

f. *Diffusion of Treatment*

Difusi perlakuan ini dapat terjadi secara tidak sengaja dengan peserta yang mendengar percakapan tentang eksperimen sebelum penelitian berlangsung, seperti dari teman atau orang yang sudah berpartisipasi dalam penelitian sebelumnya dan memberi tahu calon peserta. Hal ini biasanya terjadi di kelompok kontrol yang "belajar" dari kelompok eksperimen, baik sengaja maupun tidak, sehingga terjadi perembesan pembelajaran dari kelompok eksperimen ke kelompok kontrol. Hal tersebut menjadi masalah dalam penelitian eksperimen karena dapat membuat peserta menjadi bias dengan melakukan penipuan untuk mendapatkan perilaku alami pada penelitian. Agar hal ini tidak terjadi, peneliti dapat menyampaikan kepada peserta setelah selesai penelitian bahwa harap peserta tidak mendiskusikan penelitian yang dilakukan dengan orang lain yang mungkin menjadi peserta di masa depan. (Campell & Stanley, 1963; Lammers & Badia, 1982).

g. *The John Henry Effect*

*John Henry Effect* dapat terjadi ketika kelompok kontrol (tidak diberi perlakuan) berperilaku lebih giat, lebih rajin, dan sebagainya, daripada kelompok eksperimen (kelompok yang diberi perlakuan). Hal ini mungkin terjadi karena, misalnya, kelompok kontrol merasa bahwa nantinya mereka akan kalah dibandingkan

dengan kelompok eksperimen. Perasaan "kalah" semacam ini bisa memacu kelompok kontrol belajar dan bekerja lebih giat dari biasanya, dalam kata lain yakni untuk membuktikan bahwa mereka sama baiknya dengan kelompok eksperimen (Campell & Stanley, 1963).

### **2.2.2 Peneliti sebagai Sumber Variabel Asing**

#### *a. Experimenter Characteristics*

Kepribadian dan karakteristik fisik peneliti eksperimen sering diabaikan sebagai sumber variabilitas asing. Cara eksperimenter berinteraksi dengan peserta dapat menambah atau mengurangi sejauh mana faktor-faktor dari peserta menjadi variabel asing. Penting bagi eksperimenter untuk bertindak seperti seorang profesional. Semakin serius peneliti dalam melaksanakan eksperimen, semakin serius pesertanya. Eksperimen yang mengenakan pakaian lusuh, tampak tidak siap, dan bercanda dengan peserta berisiko meningkatkan *error* dari peserta yang tidak mengambil peran peneliti dengan serius. Ada juga bukti bahwa karakteristik fisik pelaku eksperimen dapat menjadi variabel asing. Terkait hal tersebut, jenis kelamin, daya tarik, usia, atau ras dari peneliti bisa menjadi faktor yang memengaruhi peserta dalam berinteraksi dengan peneliti selama situasi penelitian (Lammers & Badia, 1982).

#### *b. Experimenter Bias*

Pandangan terkait seorang peneliti yang paling sering didengar adalah seseorang yang objektif, tidak bias, dan tertarik pada kebenaran ilmiah. Meskipun objektivitas adalah tujuan yang harus diperjuangkan, pada kenyataannya banyak, atau bahkan sebagian besar ilmuwan atau peneliti jauh dari sasaran. Intensitas keinginan dan harapan peneliti atau ilmuwan membuat penelitiannya rentan terhadap efek bias eksperimen. Dua jenis utama bias eksperimen adalah (1)

kesalahan dalam pencatatan atau perhitungan dan (2) harapan eksperimen yang secara tidak sengaja dikomunikasikan kepada peserta eksperimen (Lammers & Badia, 1982).

Kesalahan pencatatan dan komputasi tidak mempengaruhi perilaku peserta. Pada umumnya kesalahan tersebut terjadi karena tidak disengaja karena hal tersebut dapat terjadi pada setiap fase percobaan, seperti ketika melakukan pengamatan, menyalin data, atau menganalisis hasil. Efek bias eksperimen kedua, yaitu harapan eksperimen, dapat sangat mempengaruhi kinerja peserta. Hal tersebut dikarenakan peneliti mengkomunikasikan harapan penelitian yang dilakukan kepada peserta, sehingga hal itu juga yang bisa menyebabkan peserta tidak menunjukkan perilaku yang alami (Lammers & Badia, 1982).

### **2.2.3 Metode Eksperimen sebagai Sumber Variabel Asing**

#### *a. Selection*

Pada eksperimen biasa, kelompok dibuat secara setara. Untuk menyimpulkan bahwa perlakuan yang diberikan menyebabkan perbedaan pada kedua kelompok, peneliti perlu yakin bahwa kelompok tidak dipilih dengan cara yang menciptakan perbedaan hasil bahkan sebelum perlakuan diperkenalkan. Artinya, peneliti perlu yakin bahwa kelompok yang dibuat itu setara sebelum penelitian dimulai agar perbandingan kedua kelompok bisa dilakukan dengan baik. Tetapi, dalam melakukan pengelompokan terkadang terjadi kesalahan pengelompokan. Misalnya rata-rata peserta di kelompok yang diberi perlakuan telah lebih dulu paham mengenai penelitiannya karena berhubungan dengan mata pelajaran di kelas, sehingga ketika dua kelompok dibandingkan di akhir penelitian maka akan menunjukkan kelompok yang diberikan perlakuan

lebih baik dibandingkan kelompok yang tidak diberikan perlakuan (Lammers & Badia, 1982).

b. *Task and Instructions*

Tugas adalah tindakan yang perlu dilakukan peserta agar peneliti dapat mengukur variabel yang ingin diteliti. Instruksi dalam penelitian diperlukan untuk memberi tahu peserta tentang tugas yang akan dilakukan. Instruksi perlu disampaikan dengan jelas agar peserta dapat melakukan tugas dengan cara yang diinginkan oleh peneliti. Selain itu, apabila instruksi tidak ditangkap dengan jelas oleh peserta, maka dapat mengakibatkan variabilitas yang lebih besar dalam kinerja di antara peserta, atau lebih buruk, bahkan dapat mengakibatkan peserta melakukan tugas yang berbeda. Tugas akan dilaksanakan bervariasi oleh peserta tergantung pada tingkat pemahaman terhadap instruksi. Oleh karena itu, sangat penting bagi peneliti untuk menggunakan instruksi yang kompleks dan dapat pula melakukan uji coba pemberian instruksi sebelum memulai penelitian eksperimen (Lammers & Badia, 1982).

c. *Testing*

Pada penelitian eksperimen biasanya menggunakan *pre-test* dan *post-test*. Ada kemungkinan subjek menjadi lebih tahu tentang test (terutama *post-test*), atau menjadi *test wise*. Maka, walaupun ada kenaikan nilai test ( $post > pre$ ). Hal ini mungkin terjadi karena subjek menjadi lebih pintar (*test wise*). Bisa juga terjadi kualitas *pre-test* tidak sama dengan kualitas *post-test* (misalnya *post-test* lebih mudah dari pada *pre-test*), maka wajar hasil *post-test* lebih baik daripada hasil *pre-test*-nya (Campell & Stanley, 1963).

Pada penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat efek pengujian *pre-test* dan *post-test*. Sering terjadi peningkatan kinerja pada kali

kedua mereka mengikuti tes atau bahkan terkadang sebaliknya. Tes tersebut dapat berupa alternatif dari tes yang serupa atau sebenarnya tes yang sama. *Pre-test* dapat membuat peserta peka untuk secara selektif memperhatikan aspek-aspek tertentu hanya dengan melihat sifat pertanyaan yang diajukan. Oleh karena itu, perubahan pada pengisian *post-test* dapat sebagian besar disebabkan dari pengisian *pre-test* (Street, 1995).

d. *Carryover Effects*

Efek dari tes yang diberikan dapat terlihat ketika peserta memiliki pengalaman sebelumnya dengan tes yang diberikan. Efek *carryover* melibatkan masalah yang lebih umum, dimana pengalaman sebelumnya dalam kondisi eksperimental memengaruhi perilaku dalam kondisi berikutnya, sehingga efek *carryover* menjadi perhatian setiap kali desain penelitian membutuhkan pengumpulan data dari peserta dalam dua atau lebih kondisi berurutan (misalnya dalam pengambilan *pre-test* dan *post-test*). Partisipasi peserta dalam kondisi awal (pengisian *pre-test*) terkadang akan mengingatkan peserta tentang tujuan penelitian dan memengaruhi perilaku peserta pada pelaksanaan penelitian atau di fase penelitian selanjutnya (Lammers & Badia, 1982).

e. *Instrumentation*

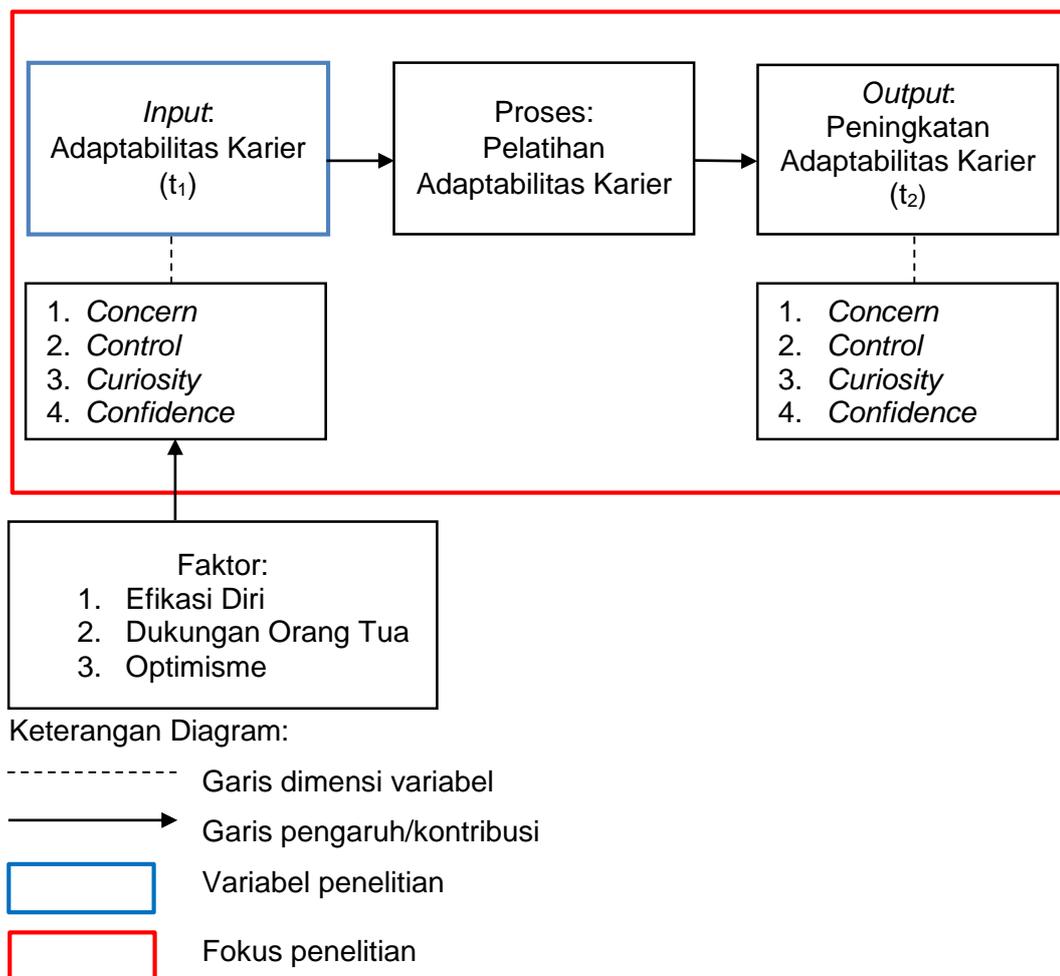
Variabel asing dalam penelitian juga berhubungan dengan kualitas instrumen penelitian. Jika, *pre-test* dibuat dengan tingkat kesukaran tinggi, sedangkan *post-test* dibuat dengan tingkat kesukaran lebih rendah, maka jika pun hasil *post* > *pre*, hal ini bukan dari hasil perlakuan yang diberikan, tetapi dari kesalahan instrumen tersebut. Demikian pula apabila tidak menggunakan jenis instrumen sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Misalnya, untuk mengukur kemampuan psikomotorik diperlukan tes yang bersifat kegiatan fisik (melakukan suatu

kegiatan). Tetapi peneliti hanya menggunakan tes tertulis, sehingga bukan kemampuan psikomotorik yang diukur tetapi kemampuan kognitif (Campell & Stanley, 1963; Lammers & Badia, 1982).

f. *Regression to The Mean*

Pada pengambilan data *pre-test* dan *post-test*, beberapa peserta mungkin memperoleh skor yang ekstrim, yaitu skor yang jauh atau beda sekali dengan sebagian besar skor di kelompok lainnya. Terdapat istilah yang bernama regresi ke *mean*, yaitu penggunaan skor ekstrim dan alat ukur yang tidak sempurna. Semakin ekstrim skor dan semakin rendah reliabilitas instrumen, semakin besar derajat regresinya. Oleh karena itu, jika peserta yang mendapat nilai sangat rendah pada *pre-test* dan kemudian memberikan *post-test* (tes yang sama), peserta diharapkan untuk memiliki nilai yang lebih tinggi pada *post-test*. Pada situasi tersebut, peneliti sering mengacaukan regresi rata-rata dengan memberikan perlakuan yang tidak sesuai dan salah menyimpulkan bahwa perlakuan yang diberikan itu efektif (Lammers & Badia, 1982).

### 2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual di atas menunjukkan terdapat tiga rangkaian penelitian yaitu terdiri dari *input*, *proses* dan *output*. Pada dasarnya, urutan bagian ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi karier siswa dengan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk berhasil mengelola transisi karier yang akan datang dari sekolah menuju dunia pekerjaan. Input dari penelitian ini adalah yaitu adaptabilitas karier ( $t_1$ ) yang dimiliki oleh siswa. Adaptabilitas karier adalah konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karier saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja, dan trauma kerja (Savickas, 2013).

Adaptabilitas karier juga dapat diartikan sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi sehingga individu dapat mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan, pendidikan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan, kondisi kerja dan pendidikan (Savickas, 2013). Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan bahwa adaptabilitas karier mempunyai beberapa sumber daya yang menjadi prediktor kemampuan individu dalam beradaptasi dengan karier mereka. Sumber daya tersebut di antaranya adalah *concern* (kepedulian), *curiosity* (rasa ingin tahu), *control* (pengendalian) dan *confidence* (percaya diri).

Proses pelatihan didasarkan pada kajian teoritis oleh Koen *et al.* (2012) dan Tandiyuk *et al.* (2022) dengan isi pelatihan didasarkan pada saran untuk intervensi adaptasi karier. Proses pelatihan adaptabilitas karier tersebut bertujuan untuk menyediakan lulusan dengan sumber daya adaptasi karier, dengan asumsi bahwa hal tersebut dapat meningkatkan adaptasi karier dan kualitas pekerjaan siswa yang mengikuti pelatihan di kemudian hari. Peserta pelatihan yang merupakan siswa yang bersekolah di SMK karena berdasarkan penelitian oleh Purwoko *et al.* (2020) yang mengemukakan bahwa skala Adaptabilitas Karier yang terdiri dari empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* dapat digunakan sebagai salah satu instrumen bimbingan karier dan penelitian mengenai adaptabilitas karier lainnya bagi siswa yang berada di sekolah vokasi (SMK) karena telah terbukti valid dan direkomendasikan.

Pelaksanaan pelatihan adaptabilitas karier tersebut diharapkan dapat memberikan *output* berupa peningkatan adaptabilitas karier ( $t_2$ ) pada siswa, sehingga dengan peningkatan tersebut, siswa diharapkan dapat fokus pada masa depan, memiliki rasa pengendalian diri untuk mencapai masa depan, memiliki rasa

ingin tahu untuk mencoba kemampuannya sendiri, mencari peluang sosial, memiliki kepercayaan diri untuk mewujudkan masa depan dan kedepannya mampu menyesuaikan diri agar dapat memenuhi tekanan di dunia kerja (Autin *et al.*, 2017; Lodi *et al.*, 2020).

#### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka, serta penelitian-penelitian yang mendukung, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- $H_0$  : Pelatihan adaptabilitas karier tidak meningkatkan adaptabilitas karier siswa kelas XI Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Darussalam Makassar
- $H_a$  : Pelatihan adaptabilitas karier meningkatkan adaptabilitas karier siswa kelas XI Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Darussalam Makassar