

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Jumlah pekerja penyandang disabilitas di Indonesia mengalami peningkatan (Annur, 2023). Peningkatan tersebut terjadi karena adanya aturan perundang-undangan yang mengatur kuota penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Hal tersebut diatur dalam undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Undang-undang tersebut mewajibkan instansi pemerintah dan perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas masing-masing minimal berjumlah 2% dan 1%.

Peningkatan jumlah pekerja disabilitas terjadi pada tahun 2022, pekerja disabilitas di Indonesia tercatat berjumlah lebih dari 720.000 pekerja, jumlah tersebut meningkat dari tahun sebelumnya yang berjumlah lebih dari 270.000 pekerja. Pekerja disabilitas tersebut 1.016 diantaranya berasal dari Makassar. Jumlah pekerja disabilitas fisik berjumlah 529 pekerja, pekerja disabilitas intelektual berjumlah 109 pekerja, pekerja disabilitas mental berjumlah 117 pekerja, dan pekerja disabilitas sensorik berjumlah 261 jiwa (Wahyudi, 2023).

Adanya sistem kuota penerimaan pekerja disabilitas dalam rangka kesetaraan pekerja tersebut meningkatkan peluang bagi pekerja disabilitas untuk mengembangkan karirnya. Akan tetapi, pekerja disabilitas masih mengalami berbagai tantangan dan hambatan di tempat kerjanya sehingga menghambat pekerja disabilitas untuk mengembangkan karirnya. Tantangan yang dialami disabilitas adalah mengenai diskriminasi, penyandang disabilitas terkadang dianggap tidak optimal dalam mengerjakan tugasnya karena kondisi fisik atau sensorik yang dimiliki (Mustika et al., 2022). Pekerja disabilitas juga memiliki akses pelatihan yang kurang dan mengalami pengucilan. Hambatan tersebut dapat memengaruhi pekerja disabilitas dalam memandang diri sendiri dan memaknai keberhasilan karirnya (Richard & Hennekam, 2021).

Konsep mengenai *equality*, *diversity*, dan *inclusion* (EDI) juga telah banyak dibahas dan digunakan untuk memperbaiki permasalahan kelompok marginal termasuk pekerja disabilitas di tempat kerja. Tujuan dari EDI tersebut adalah untuk memberikan kesetaraan bagi pekerja dan menghilangkan hambatan yang dialami oleh pekerja (Wolbring & Lillywhite, 2023). Akan tetapi, masih banyak stigma negatif yang diberikan kepada pekerja disabilitas sehingga menimbulkan adanya diskriminasi. Pandangan terkait penerimaan diversitas juga masih sulit untuk ditegakkan sehingga memicu tindakan yang berbeda pada pekerja disabilitas. Hal tersebut menunjukkan masih terdapat pengelolaan tenaga kerja yang kurang baik di tempat kerja (Aji, 2017).

Meskipun peraturan hukum telah ditegakkan, hambatan yang dialami pekerja disabilitas tersebut menyebabkan pekerja disabilitas memiliki kesuksesan karir yang rendah dibandingkan pekerja non-disabilitas (Kulkarni & Gopakumar, 2014). Pekerja disabilitas dinilai memiliki hasil pekerjaan yang berbeda dibandingkan dengan pekerja non-disabilitas. Hal tersebut berarti, hambatan seperti diskriminasi,

aksesibilitas yang terbatas, maupun stigma sosial berpotensi menghambat pekerja disabilitas untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal. Hambatan yang dialami pekerja disabilitas dapat menyebabkan sikap negatif yang memengaruhi pekerja disabilitas dalam membangun persepsi mengenai karirnya (Mustika *et. al.*, 2022). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa *subjective career success* pada pekerja disabilitas terbentuk melalui lingkungan yang tidak sepenuhnya inklusif sehingga membatasi pekerja disabilitas dalam membangun persepsi karirnya.

Setiap individu termasuk pekerja disabilitas ingin memiliki *career success* untuk dapat mencapai kepuasan kariernya. *Career success* merupakan hal yang penting bagi pekerja disabilitas karena memberikan berbagai dampak positif bagi kehidupannya (Järlström, 2020). *Career success* yang dicapai pekerja disabilitas dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Selain itu, dengan tercapainya *career success*, para pekerja disabilitas juga dapat mengurangi stereotip yang diberikan individu lain terkait kemampuan ataupun kinerjanya (Kulkarni & Gopakumar, 2014). Ketika telah mencapai *career success*, pekerja disabilitas juga dapat memperoleh akses yang lebih luas untuk meningkatkan keterampilan sehingga dapat meningkatkan mobilitas karirnya (Anal *et al.*, 2021).

Career success merupakan pencapaian hasil yang diinginkan terkait pekerjaannya di titik tertentu sepanjang waktu kerja individu yang terbagi menjadi *objective career success* dan *subjective career success*. Penelitian ini akan berfokus pada *subjective career success*, yaitu pandangan dan evaluasi individu mengenai karirnya pada dimensi yang penting menurut individu tersebut. Setiap individu memiliki pandangan berbeda mengenai karirnya yang dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu nilai, usia, status, dan lain-lain sehingga *subjective career success* setiap individu akan berbeda (Arthur, 2005). Ketika membangun karirnya, diri individu sendiri yang paling memahami *career success* dengan mengacu pada beberapa aspek tertentu (Rigotti *et al.*, 2020). *Subjective career success* penting bagi individu karena setiap individu memiliki serangkaian penilaian dan keyakinan berbeda dalam menilai pengalaman hidupnya (Bento, 2024).

Bento (2024) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *subjective career success* penyandang disabilitas, salah satunya adalah *individual factors*. *Individual factor* merupakan karakter tertentu yang dimiliki oleh individu dapat berdampak pada organisasi atau perusahaan. Perbedaan karakteristik, seperti pendidikan, usia, jenis kelamin, dan status pernikahan dari setiap individu dapat menimbulkan adanya perlakuan yang berbeda dalam pekerjaan. Perlakuan yang berbeda tersebut yang akan berdampak pada kesuksesan karir yang dimiliki penyandang disabilitas tersebut.

Selain itu, penyandang disabilitas memiliki pendidikan khusus yang berbeda dengan individu non-disabilitas. Pendidikan khusus menutup penyandang disabilitas untuk mendapatkan pelatihan dan kesempatan kerja yang lebih luas. Pengalaman pendidikan yang berbeda tersebut memberikan hambatan bagi penyandang disabilitas untuk melihat kenyataan yang lebih luas sehingga penyandang disabilitas tidak siap untuk menghadapi dan beradaptasi masyarakat yang lebih luas (Bento, 2024; Wahat, 2011). Padahal, pendidikan dan pengembangan keterampilan

merupakan hal penting bagi penyandang disabilitas untuk dapat tetap kompetitif di lingkungan kerjanya (Widianoro & Fitriyana, 2023). Dengan demikian, dapat dipahami bahwa stigma, diskriminasi, dan keterbatasan akses pendidikan yang dialami pekerja disabilitas tersebut dapat memengaruhi *subjective career success* pekerja disabilitas.

Career construction theory menyatakan bahwa individu perlu beradaptasi dengan baik pada perubahan yang terjadi untuk dapat mencapai tujuan karirnya. Adaptasi yang baik dapat membantu individu untuk menghadapi kenyataan yang tidak sesuai dengan pengalaman yang dimiliki (Savickas & Porfeli, 2012). Dengan demikian, perilaku adaptif merupakan salah satu hal penting yang perlu dimiliki oleh pekerja disabilitas untuk mencapai keberhasilan karirnya. Akan tetapi, tantangan yang dialami pekerja disabilitas menyebabkan pekerja disabilitas tidak memiliki akses yang baik untuk beradaptasi dan menghasilkan pekerjaan yang optimal (Bento, 2024; Kulkarni, 2016).

Career construction theory menyatakan bahwa sumber daya *career adaptability* yang dimiliki individu dapat membantu untuk mengarahkan individu pada perilaku adaptifnya. *Career adaptability* adalah suatu konsep yang menunjukkan sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasi tugas, transisi pekerjaan, dan hambatan pribadi dalam karirnya. Kemampuan adaptasi dari setiap individu akan berbeda-beda karena peluang yang diberikan organisasi untuk mengembangkan kemampuan pekerjaannya juga berbeda. *Career adaptability* penting untuk dimiliki individu sehingga individu dapat memiliki sikap yang terencana, mampu mengeksplorasi diri dan lingkungan, dan mampu mengambil keputusan yang tepat (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012).

Sumber daya dalam *career adaptability* digunakan untuk memecahkan masalah dalam karir individu. Sumber daya *career adaptability* berasal dari kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki individu melalui pendidikan dan pengalaman. Sumber daya adaptasi tersebut membantu individu dalam menyusun strategi yang berguna untuk membantu mengatasi tantangan yang dihadapi, perubahan dalam pekerjaan, dan pengalaman yang tidak sesuai. Oleh karena itu, untuk beradaptasi dengan pekerjaannya, individu perlu untuk memiliki sumber daya di dalam dirinya (Savickas & Porfeli, 2012).

Ketika pekerja memiliki sumber daya adaptasi, maka pekerja akan memiliki kemampuan adaptasi yang baik, serta dapat mengatasi tantangan dan tugas di dalam karirnya dengan baik (Lee et al., 2022). Kemampuan adaptasi yang baik juga memberikan peran penting bagi kemampuan kerja pekerja disabilitas. Kemampuan adaptasi tersebut berperan penting bagi pekerja disabilitas untuk dapat mempersiapkan kesuksesan karirnya (Widianoro & Fitriyana, 2023). *Career adaptability* yang baik diperlukan pekerja disabilitas untuk mengembangkan karirnya dengan baik sehingga dapat berdampak pada *subjective career success* pekerja tersebut (Bento, 2024).

Akan tetapi, tantangan dan hambatan yang dialami oleh pekerja disabilitas dapat menghambat *career adaptability* pekerja disabilitas. Tantangan yang dialami, mulai dari stigma dan keterbatasan pilihan terhadap akses pengembangan sumber daya

dapat memengaruhi kemampuan pekerja disabilitas untuk mengelola perubahan dan tuntutan pekerjaan yang baik (Al-Ghazali, 2020). Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa pekerja disabilitas mengalami hambatan untuk memiliki *career adaptability* yang baik, padahal *career adaptability* memiliki peran penting untuk mengembangkan karir dan mencapai *subjective career success* pada pekerja disabilitas.

Kesenjangan-kesenjangan tersebut dapat menjadi suatu permasalahan bagi pekerja disabilitas untuk mencapai *subjective career success*. *Subjective career success* penting untuk menilai kesuksesan karir dengan memahami individu dalam mempersepsikan dan menilai kesuksesan karirnya. Selain itu, penelitian yang menjelaskan terkait kontribusi antara *career adaptability* terhadap *subjective career success* pada pekerja disabilitas masih kurang. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “kontribusi *career adaptability* terhadap *subjective career success* pada pekerja disabilitas di Kota Makassar”

1.1.1. Tinjauan Pustaka

1.1.1.1. Subjective Career Success

1.1.1.1.1. Definisi Subjective Career Success

Shockley et al. (2015) menyatakan bahwa *subjective career success* merupakan evaluasi diri individu secara subjektif atas karir yang telah dicapai. Bento (2024) menyatakan bahwa *subjective career success* mengacu pada nilai-nilai diri yang dapat diketahui individu melalui introspeksi diri bukan berdasarkan pengamatan. Setiap individu akan memiliki nilai yang berbeda sesuai dengan pengalaman hidupnya. Selain itu, individu juga memiliki tujuan hidup yang berbeda satu sama lain sehingga penting untuk memahami individu secara subjektif.

Arthur et al. (2005) mendefinisikan *subjective career success* sebagai pemahaman dan evaluasi individu terhadap karirnya pada aspek tertentu yang penting bagi individu. Setiap individu memiliki harapan dan tujuan yang berbeda pada karirnya dan individu akan memberikan nilai-nilai yang berbeda pada aspek karirnya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *subjective career success* merupakan evaluasi individu terhadap aspek-aspek tertentu dalam karirnya yang berdasar pada nilai-nilai pribadi yang penting bagi individu tersebut.

1.1.1.1.2. Dimensi Subjective Career Success

Shockley et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat delapan dimensi dalam *subjective career success*, yaitu:

1. *Authenticity*, yaitu individu membentuk karir sesuai dengan kebutuhan dan minat pribadi dari individu tersebut.
2. *Growth and development*, yaitu individu melakukan pengembangan dalam karirnya dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru.
3. *Influence*, yaitu individu memiliki dampak pada individu lain dalam organisasi atau individu dapat berdampak pada organisasinya.
4. *Meaningful work*, yaitu keterlibatan individu terhadap pekerjaan yang bernilai secara pribadi atau sosial.
5. *Personal life*, yaitu karir yang dimiliki individu dapat berdampak positif terhadap kehidupan di luar pekerjaannya.

6. *Quality work*, yaitu individu dapat menghasilkan produk atau memberikan layanan yang berkualitas tinggi.
7. *Recognition*, yaitu individu mendapatkan pengakuan baik secara formal atau informal atas pekerjaannya melalui individu lain.
8. *Satisfaction*, yaitu perasaan positif terhadap karir yang dicapai.

1.1.1.1.3. Faktor yang Memengaruhi *Subjective Career Success*

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi *subjective career success* individu, yaitu:

1. *Individual Differences*

Setiap individu diciptakan dengan keunikannya masing-masing yang memungkinkan perbedaan antara satu individu dengan individu yang lainnya. Karakteristik yang dimiliki individu dapat memengaruhi organisasi sehingga karakteristik yang dimiliki individu penting untuk dipertimbangkan dalam *subjective career success*. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari beberapa hal, seperti kemampuan individu, jenis kelamin, usia, dan level pendidikan. Kemampuan individu dinilai berpengaruh secara signifikan terhadap *subjective career success*. Kompetensi yang dimiliki individu akan memengaruhi *subjective career success* individu (Bento, 2024; Dai & Song, 2016).

Karakteristik individu berdasarkan usia dapat memengaruhi *subjective career success* individu. Usia dapat memengaruhi tujuan dan *subjective career success* yang dipengaruhi oleh pengalaman yang dialami oleh individu di tempat kerja. Jenis kelamin memengaruhi *subjective career success* karena ditemukan bahwa jenis kelamin berbeda memberikan pengaruh terhadap perlakuan yang diberikan organisasi. Individu dengan jenis kelamin laki-laki akan mendapatkan gaji dan promosi yang lebih baik dibandingkan perempuan (Bento, 2024).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa level pendidikan yang tinggi dapat berpengaruh pada kesuksesan karir. Hal tersebut berdampak pada individu yang memiliki keterbatasan dalam memperoleh pendidikan, khususnya penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas mendapatkan pembatasan terhadap akses pendidikan sebagai sarana untuk mengembangkan karirnya. Pendidikan khusus yang diperoleh penyandang disabilitas membatasi pilihan penyandang disabilitas untuk memperoleh pelatihan dan kesempatan kerja yang lebih luas. Pendidikan tersebut juga menghambat penyandang disabilitas untuk dapat berinteraksi langsung dan beradaptasi dengan masyarakat yang lebih luas (Bento, 2024; Wahat, 2011).

2. *Person-environment factors*

Person-environment mempersepsikan bahwa interaksi antara individu dan lingkungan yang harmonis akan memengaruhi hasil kerja dan pengembangan karir yang lebih baik. Pekerja dengan disabilitas yang menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan membutuhkan adanya kesesuaian *person-environment*. *Person-environment fit* akan membantu pekerja disabilitas untuk dapat meningkatkan *subjective career success* (Wahat, 2011).

3. Organization

Organisasi dapat memberikan banyak peluang promosi dan gaji yang kompetitif terhadap karyawannya. Organisasi juga dapat memberikan aksesibilitas yang baik di tempat kerja, khususnya untuk pekerja disabilitas. Penyandang disabilitas dapat terhambat karena faktor eksternal, yaitu aksesibilitas yang kurang. Organisasi perlu untuk merancang aksesibilitas yang baik sehingga pekerja disabilitas dapat lebih produktif dalam bekerja (Bento, 2024; Wahat, 2011).

1.1.1.2. Career Adaptability

1.1.1.2.1. Definisi Career Adaptability

Savickas (1997) menyatakan bahwa *career adaptability* merupakan suatu konsep yang menunjukkan kesiapan individu untuk mengatasi tugas, transisi pekerjaan, dan hambatan pribadi dalam karirnya. Savickas & Porfeli (2012) menyatakan bahwa individu tidak mampu beradaptasi dengan baik ketika sumber daya yang dibutuhkan tidak sesuai untuk mengelola keadaan yang dihadapi. Oleh karena itu, adaptasi membutuhkan sumber daya yang digunakan untuk menghadapi perubahan kondisi. Sumber daya *career adaptability* adalah kapasitas yang dimiliki individu untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Sumber daya tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman yang telah dilalui sehingga kemampuan adaptasi individu dapat berkembang melalui interaksi individu dengan lingkungannya.

Coetzee & Harry (2014) mendefinisikan *career adaptability* sebagai sumber daya individu mencakup sikap, keyakinan, dan kompetensi yang digunakan untuk menghadapi situasi dan tantangan tertentu terkait dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan stress. Chen et. al. (2020) menyatakan bahwa *career adaptability* merupakan sumber daya yang membantu individu untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan karir, menjaga keseimbangan karir, dan mencapai sumber daya psikologis untuk mencapai tujuan hidup. Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* merupakan sumber daya individu untuk menghadapi tantangan, hambatan, tugas, dan situasi yang dapat menimbulkan stress sehingga individu dapat mencapai keseimbangan karirnya dan mencapai tujuan hidup.

1.1.1.2.2. Dimensi Career Adaptability

Savickas & Porfeli (2012) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi di dalam *career adaptability*. yaitu:

1. Concern

Concern mengacu pada kepedulian individu terhadap masa depan dan mempersiapkan diri untuk situasi dan kondisi yang akan terjadi. Ketika individu memiliki concern yang kurang terhadap karir maka dapat menyebabkan individu tidak peduli terhadap tantangan dan memandang negatif masa depan. Individu perlu untuk memiliki kepedulian terhadap masa depan, karena rasa kepedulian akan mendorong individu untuk menghadapi tantangan.

2. Control

Control merupakan tanggung jawab individu dalam membentuk diri dan lingkungannya untuk menghadapi situasi yang akan terjadi selanjutnya dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Fungsi dari *control* adalah individu

dapat mengambil keputusan, tegas, dapat mengatur pekerjaan, dan dapat menentukan karir berdasarkan usahanya. Ketika individu tidak memiliki control yang baik individu akan ragu-ragu terhadap karir dan pilihan pekerjaannya.

3. *Curiosity*

Curiosity merupakan dorongan bagi individu untuk berpikir mengenai dirinya sendiri dalam berbagai situasi dan peran. *Curiosity* menunjukkan rasa ingin tahu individu dengan mengeksplorasi kesesuaian antara diri individu dengan lingkungan kerjanya. Individu tidak dapat menentukan harapan dan tujuan untuk masa depan tanpa mengetahui dan mengeksplorasi berbagai pilihan karir. Individu yang mengeksplorasi banyak hal dapat memiliki pengetahuan yang lebih mengenai kemampuan, minat, nilai-nilai, dan lain-lain dalam suatu pekerjaan sehingga individu memiliki banyak informasi mengenai diri dan lingkungannya.

4. *Confidence*

Confidence mengacu pada keberhasilan individu dalam menghadapi tantangan dan hambatan yang dihadapi. Individu membutuhkan pemecahan masalah yang baik dalam menentukan pilihan karir sehingga individu membutuhkan kepercayaan diri untuk menghadapi masalah tersebut. Individu perlu untuk membangun kepercayaan diri agar meningkatkan penerimaan diri sehingga individu dapat mencapai tujuannya. Ketidakpercayaan yang ada pada diri individu juga dapat menghambat pekerjaan dan menggagalkan individu dalam mencapai tujuan.

1.1.2. Kontribusi *Career Adaptability* terhadap *Subjective Career Success* pada Pekerja Disabilitas

Career construction theory menjelaskan tentang proses individu dalam membangun karirnya dengan serangkaian perilaku kejuruan dan pengalaman yang telah diperoleh (Savickas, 1997). *Career construction theory* mendefinisikan individu sebagai suatu objek yang dapat berpikir secara sadar mengenai karakteristik, motivasi, dan pengalamannya. Teori tersebut menyatakan bahwa individu membangun karir melalui proses adaptasi dengan kehidupan sosial. *Career construction theory* menyatakan salah satu komponen penting dalam kehidupan sosial individu adalah adaptasi. Adaptasi digunakan individu dalam mengatasi kesulitan dan meningkatkan keahlian tertentu yang bertujuan untuk mencapai tujuan hidup individu tersebut (Savickas, 2019).

Adaptasi dibutuhkan individu ketika menghadapi perubahan karir yang disebabkan oleh tugas perkembangan, kematangan vokasional, transisi pekerjaan, masalah dalam pekerjaan, dan trauma kerja. Kebutuhan individu dalam beradaptasi akan mengaktifkan *self-regulation*, yaitu kapasitas untuk mengubah respon individu sehingga individu dapat mengubah diri sendiri atau sesuatu dalam situasi tersebut untuk mencapai tujuan. *Self-regulation* pada diri individu dimulai dari kesiapan adaptif yang menunjukkan kemauan dan kesiapan untuk berubah saat menghadapi tantangan tugas perkembangan, transisi pekerjaan, atau masalah pekerjaan. Kesiapan adaptif mengacu pada filter yang digunakan individu termotivasi untuk menghadapi lingkungan. Individu perlu memiliki sumber daya yang diperlukan agar kesiapan adaptif dapat berfungsi secara efektif (Savickas, 2019)

Sumber daya adaptasi merupakan kapasitas individu untuk dapat memecahkan masalah yang tidak dikenal, rumit, dan tidak jelas yang berasal dari kondisi yang mengganggu. Sumber daya yang dapat membantu individu dalam mencapai karirnya antara lain, *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Sumber daya yang dimiliki individu tersebut membantu individu untuk melakukan transisi dengan respons adaptasi yang dibentuk oleh sumber daya adaptasi. Respons adaptasi adalah perilaku yang berperan untuk melakukan perubahan. Respons adaptasi tersebut akan menghasilkan hasil adaptasi karir (Savickas, 2019).

Hasil adaptasi terbaik adalah ketika individu mencapai keseimbangan atau kesesuaian baru antara individu dengan lingkungan. Kemampuan adaptasi karir yang baik akan membantu individu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya adaptasi karir merupakan modal yang mendorong perilaku adaptif individu untuk dapat mencapai tujuan karirnya (Savickas, 2019).

Career adaptability membantu individu untuk menghadapi transisi, hambatan, dan tantangan karirnya. Kemampuan beradaptasi membantu individu untuk mempersiapkan, mengendalikan, mengeksplorasi, dan meningkatkan rasa percaya diri terhadap situasi dan tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, ketika individu memiliki *career adaptability* yang baik, maka individu dapat merencanakan masa depan, membuat keputusan yang tepat, mengembangkan kemampuan, dan menghadapi hambatan dengan percaya diri. Dengan demikian, individu yang dapat menghadapi hambatan dan tantangan dalam karir akan merasa bahwa dirinya mampu untuk mencapai keberhasilan karirnya.

Pekerja disabilitas mengalami berbagai perubahan karir, yang umumnya disebabkan oleh transisi pekerjaan atau masalah kerja. Masalah kerja yang dihadapi oleh pekerja disabilitas menjadi tantangan tersendiri bagi pekerja disabilitas dalam mengembangkan karirnya. Pekerja disabilitas seringkali dianggap tidak kompeten dalam melakukan pekerjaannya dan mengalami diskriminasi di lingkungan kerja (Potgieter et al., 2017). Selain itu, pekerja disabilitas juga mengalami keterbatasan dalam akses pendidikan yang menjadi tantangan bagi pekerja disabilitas untuk mengembangkan karirnya. Dengan demikian penting bagi pekerja disabilitas untuk memiliki *career adaptability* yang baik untuk dapat mengembangkan karirnya dengan baik yang kemudian berdampak pada *subjective career success* pekerja tersebut (Bento, 2024).

Pekerja disabilitas mengalami berbagai tantangan dan hambatan dalam karirnya. Kemampuan *career adaptability* yang dimiliki oleh individu dapat meningkatkan dan mengembangkan strategi untuk penyesuaian karir pekerja disabilitas. Ketika pekerja disabilitas memiliki penyesuaian yang baik, maka pekerja disabilitas akan dapat mengatasi hambatan dalam karirnya. Dengan demikian, pekerja disabilitas akan merasa berhasil mencapai tujuan karirnya. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) yang menemukan bahwa *career adaptability* secara menyeluruh dapat memprediksi secara positif memprediksi *subjective career success* pada konteks pekerja di Australia.

1.2. Tujuan dan Manfaat

1.2.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *career adaptability* terhadap *subjective career success* pada pekerja disabilitas di Kota Makassar.

1.2.2. Manfaat Penelitian

1.2.2.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan ilmu psikologi, terkhusus pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait *career adaptability* dan *subjective career success* pada pekerja disabilitas. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah dan memperkaya literatur mengenai *career adaptability* dan *subjective career success*.

1.2.2.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian, yaitu:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi/perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan bagi pekerja disabilitas untuk mencapai *subjective career success*, serta mempertimbangkan pengembangan *career adaptability* pada pekerja disabilitas.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi pekerja disabilitas untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya kontribusi *career adaptability* terhadap *subjective career success*.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah/pemangku kebijakan untuk mengembangkan kebijakan yang inklusif, serta aksesibilitas yang mendukung bagi pekerja disabilitas untuk mencapai *subjective career success*.

BAB II METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Hal tersebut karena tujuan dari penelitian untuk mengetahui kontribusi *career adaptability* terhadap *subjective career success*. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji pola dan hubungan antar variabel sehingga penelitian kuantitatif merupakan metode yang mampu untuk menjawab tujuan penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Dengan demikian, pendekatan kuantitatif lebih sesuai dengan tujuan penelitian ini dibandingkan pendekatan kualitatif yang lebih mengarah kepada eksploratif.

Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional survey design*. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui kontribusi *career adaptability* terhadap *subjective career success*. Penelitian dilakukan dengan memberikan survei kepada sampel untuk mengetahui deskripsi kuantitatif dari variabel yang diukur. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Hasil yang diperoleh dari survei tersebut akan diolah secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

2.2. Variabel Penelitian

2.2.1. *Subjective Career Success*

Subjective career success merupakan evaluasi individu terhadap aspek-aspek tertentu dalam karirnya yang berdasar pada nilai-nilai pribadi yang penting bagi individu tersebut. Setiap individu memiliki harapan dan tujuan yang berbeda satu sama lain sehingga individu akan memiliki penilaian yang berbeda pada aspek karirnya. Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala *subjective career success* yang terdiri dari *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality work, recognition, dan satisfaction*. *Subjective career success* akan diukur dengan menggunakan skala likert.

2.2.2. *Career Adaptability*

Career adaptability merupakan sumber daya individu untuk menghadapi tantangan, hambatan, tugas, dan situasi yang dapat menimbulkan stres sehingga individu dapat mencapai keseimbangan karirnya dan mencapai tujuan hidup. Sumber daya *career adaptability* berasal dari pendidikan dan pengalaman yang telah diperoleh. Sumber daya tersebut akan membantu individu untuk membentuk strategi yang mengarahkan pada perilaku adaptif untuk dapat beradaptasi pada situasi baru. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *career adaptability* yang terdiri dari empat dimensi, yaitu *concern, control, curiosity, dan confidence*.

2.2.3. Variabel Kontrol

Berdasarkan penelitian empiris sebelumnya, terdapat beberapa variabel demografi yang dapat memengaruhi *subjective career success* individu. Oleh karena itu, peneliti memasukkan beberapa variabel tersebut dalam penelitian agar dapat mengontrol efek dari variabel tersebut. Variabel tersebut diantaranya, usia (Ng et al., 2005; Rambe, 2005), jenis kelamin (Ng et al., 2005; Rambe, 2005; Wahat, 2011;

Bento, 2024), pendidikan (Shah et al., 2004; Wahat, 2011), status pernikahan (Ng et al., 2005; Rambe, 2005), dan ragam disabilitas. Seluruh variabel tersebut dikumpulkan dengan cara *self-report*.

2.3. Partisipan Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pekerja disabilitas di Makassar. Tercatat pada tahun 2022 pekerja disabilitas di Makassar berjumlah 1.016. Pekerja disabilitas tersebut terdiri atas, 529 disabilitas fisik, 109 disabilitas intelektual, 117 disabilitas mental, dan 261 pekerja disabilitas sensorik (Wahyudi, 2023).

Berdasarkan jumlah populasi tersebut, peneliti menggunakan sebagian dari populasi tersebut untuk menjadi sampel penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah non-probability sampling dengan purposive sampling. Kriteria dari partisipan pada penelitian ini, antara lain:

- 1) Penyandang disabilitas yang bekerja pada perusahaan atau instansi di Makassar.
- 2) Sudah bekerja minimal 1 bulan.
- 3) Berusia antara 18-55 tahun.

Sampel tersebut diperoleh melalui instansi dan organisasi yang memiliki kriteria partisipan tersebut. Adapun instansi dan organisasi yang menjadi tempat penelitian, yaitu Sentra Wirajaya Makassar dan DPD PERTUNI (Persatuan Tunanetra Indonesia) Sulawesi Selatan. Instansi dan organisasi tersebut dipilih karena bersedia untuk memberikan izin penelitian, serta memiliki pekerja dan anggota yang sesuai dengan kriteria dari partisipan pada penelitian ini. Peneliti juga melakukan pengumpulan data melalui sosial media *facebook* dan *whatsapp*. Hal tersebut dilakukan agar peneliti dapat memperoleh jangkauan partisipan yang lebih luas dan beragam.

Jumlah sampel penelitian ditentukan berdasarkan hasil estimasi ukuran sampel menggunakan G*Power. Parameter yang digunakan, yaitu effect size 0,15, alpha 0,05, dan power 0,80. Berdasarkan power analisis diperoleh minimal jumlah responden sebesar 55. Akan tetapi, untuk mengantisipasi jawaban responden yang tidak valid, peneliti mengumpulkan responden sebanyak 61 responden.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut disusun dengan memberikan sejumlah pernyataan untuk dijawab oleh partisipan yang disajikan dalam skala Likert. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua skala utama, yaitu skala *subjective career success* dan skala *career adaptability*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada partisipan, baik secara *online* maupun *offline*. Secara *online*, pekerja disabilitas mengisi kuesioner melalui *google form* yang telah disusun.

Sementara itu, pengisian kuesioner secara *offline* dilakukan dengan menggunakan *paper and pencil*. Khusus bagi partisipan tuna netra, beberapa partisipan tersebut memilih untuk mengisi kuesioner dengan bantuan peneliti. Bantuan pembacaan kuesioner dilakukan atas permintaan partisipan karena lebih nyaman dan membantu partisipan untuk lebih memahami isi kuesioner. Peneliti

membacakan keseluruhan item, mulai dari pengantar, pernyataan persetujuan, petunjuk pengerjaan, dan setiap butir item beserta dengan pilihan jawabannya.

2.4.1 Validitas dan Reliabilitas *Subjective Career Success*

Subjective career success diukur dengan menggunakan *Subjective Career Success Inventory* (SCSI) yang dikembangkan oleh Shockley et al. (2012). Skala tersebut terdiri dari 24 item dan delapan dimensi, yaitu *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality work, recognition, dan satisfaction*. Skala tersebut telah diadaptasi oleh Ingarianti et al. (2022) dengan model fit index, yaitu CFI sebesar 0.98, TLI sebesar 0.97, SRMR sebesar 0.05, dan RMSEA sebesar 0.06, sedangkan hasil reliabilitas *construct reliability* berada dalam rentang 0,7-0,8. Adapun nilai reliabilitas yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,89. Skala berbentuk skala likert dengan lima respon jawaban, yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (ragu-ragu), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju).

2.4.2 Validitas dan Reliabilitas *Career Adaptability*

Career adaptability diukur dengan menggunakan *Career Adapt Ability Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012). Alat ukur tersebut terdiri dari 24 item dan empat dimensi, yaitu *concern, control, curiosity, dan confidence*. Skala tersebut telah diadaptasi oleh Sulistiani et al. (2018) dengan *model fit index*, yaitu CFI sebesar 0.98, RMSEA sebesar 0.06, GFI sebesar 0.87, AGFI sebesar 0,84 dan p sebesar ≥ 0.05 , serta reliabilitas sebesar 0,92. Adapun nilai reliabilitas yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 0,93. Skala berbentuk skala likert dengan lima respon jawaban, yaitu 5 (paling kuat), 4 (sangat kuat), 3 (kuat), 2 (cukup kuat), 1 (tidak kuat).

2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi lebih dari satu variabel independen dapat mempengaruhi satu variabel dependen (Hannah & Dempster, 2012). Hal tersebut sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengetahui kontribusi *career adaptability* terhadap *subjective career success*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *subjective career success*, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *career adaptability* serta variabel demografi yang terdiri dari, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status pernikahan. Variabel demografi tersebut akan diperoleh melalui *self-report* yang dituliskan oleh partisipan.

Hannah & Dempster (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa uji asumsi yang perlu dilakukan untuk dapat menggunakan regresi linear berganda, yaitu:

1. Uji normalitas, dalam melakukan uji regresi linier berganda residual data yang digunakan harus berdistribusi normal. Normalitas dilihat dari grafik normalitas dan nilai kolmogorov-smirnov dengan taraf signifikansi lebih dari 0.05.
2. Uji linearitas, hubungan antara variabel linear atau dapat dijelaskan dengan garis lurus. Linearitas dilihat dari *scatter plots* dan nilai signifikansi lebih dari 0.05.
3. Uji multikolinearitas, variabel prediktor tidak menunjukkan korelasi yang sangat tinggi. Multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 .
4. Uji heteroskedastisitas, residual harus terdistribusi secara merata di sepanjang garis regresi. Heteroskedastisitas dilihat dari nilai sig. $> 0,05$

Hipotesis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H0 = career adaptability tidak berkontribusi terhadap subjective career success.

H1 = career adaptability berkontribusi terhadap subjective career success.

2.6. Prosedur Penelitian

2.6.1 Persiapan Pengumpulan Data

Pada tahap persiapan pengumpulan data peneliti melakukan penyusunan dan revisi proposal mulai dari latar belakang masalah, tinjauan pustaka, dan metode penelitian. Peneliti melakukan revisi proposal penelitian mulai tanggal 22 November – 27 Desember 2024. Peneliti mempersiapkan alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data mulai tanggal 28 November – 19 Desember 2024. Peneliti mengurus surat perizinan pengumpulan data pada tanggal 18 Desember 2024. Surat perizinan pengumpulan data tersebut kemudian diajukan kepada instansi dan organisasi yang telah ditentukan.

2.6.2 Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data setelah alat ukur dapat digunakan dan telah mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing serta instansi dan organisasi terkait. Kemudian, peneliti mulai menyebarkan kuesioner secara *online* melalui pesan *broadcast* di *WhatsApp*. Peneliti juga menyebarkan kuesioner secara *online* ke beberapa komunitas disabilitas yang berada di *Facebook*.

Setelah mendapatkan perizinan dari instansi Sentra Wirajaya di Makassar, peneliti mendatangi kantor Sentra Wirajaya untuk membicarakan mengenai teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner kemudian disebar secara *online* oleh pihak SDM ke beberapa pekerja disabilitas yang bekerja di Sentra Wirajaya/Kemensos RI. Setelah itu, melalui organisasi DPD PERTUNI Sulawesi Selatan, peneliti diberikan secara langsung kontak dari anggota yang memenuhi kriteria penelitian. Peneliti menghubungi satu persatu anggota dari organisasi tersebut untuk bertanya kembali mengenai kesediaannya.

Terdapat 8 responden yang lebih bersedia untuk melakukan pengisian kuesioner secara *offline* karena lebih nyaman untuk melakukan pengisian kuesioner secara *offline*. Ketika menghubungi responden tersebut, peneliti juga bertanya mengenai pekerja disabilitas lain yang sekiranya dikenal responden tersebut untuk dijadikan partisipan dalam penelitian. Penelitian dilakukan selama kurang lebih dua bulan sampai memenuhi minimal partisipan penelitian.

2.6.3 Analisis Data

Setelah memperoleh data dari sampel, peneliti menginput data dan melakukan analisis data. Peneliti melakukan uji asumsi dengan menggunakan IBM SPSS versi 26. Setelah data telah memenuhi uji asumsi, data dianalisis dengan uji regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS versi 26.

2.6.4 Penyusunan Laporan

Setelah memperoleh hasil analisis, peneliti menyusun laporan sesuai dengan format yang telah ditentukan. Peneliti menganalisis hasil penelitian dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Peneliti juga menyertakan lampiran yang mendukung penelitian.