



Konferensi nasional  
Konsorsium Psikologi LLDIKTI 3



LLDIKTI WILAYAH III JAKARTA

# PROSIDING

Konferensi Nasional I  
Konsorsium Psikologi (KNiKP) LLDIKTI 3  
Jakarta, 10 April 2021



Prosiding Konferensi Nasional I Konsorsium Psikologi (KN1KP) LLDIKTI 3  
Jakarta, 10 April 2021

**PROSIDING**  
**KONFERENSI NASIONAL I KONSORSIUM PSIKOLOGI (KN1KP)**  
**LLDIKTI 3 2021**

**Peran Psikologi di Era Pandemi dalam Membangun Masyarakat Berkarakter dan  
Berdaya Saing Global**

**Sabtu, 10 April 2021**  
**Depok**

**Penerbit:**  
**Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya**  
**Jakarta**

**PROSIDING**

**KONFERENSI NASIONAL I KONSORSIUM PSIKOLOGI (KN1KP) LLDIKTI 3 2021**

**Peran Psikologi di Era Pandemi dalam Membangun Masyarakat Berkarakter dan Berdaya Saing Global**

©Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya  
Anggota IKAPI – **Ikatan Penerbit Indonesia – Jakarta**  
Anggota APPTI – **Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia**

Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya  
Jl. Jend. Sudirman Kav. 51  
Jakarta 12930 Indonesia  
Telepon: (021) 5703306 psw. 631  
Posel : penerbit@atmajaya.ac.id  
Laman : http://www.atmajaya.ac.id

Cetakan Pertama, Juni 2021

**Pengarah:**

Dr. Anizar Rahayu, M.Si., Psikolog	Dr. Ira Puspitawati, M.Si., Psikolog
Dr. Magdalena S. Halim, Psikolog	Muhamad Nanang Suprayogi, S.Psi., M.Si., Ph.D.
Dr. Silverius Y. Soeharso, S.E., M.M., Psikolog	Sri Tiatry, Ph.D., Psikolog
Dr. Stefanus Soejanto Sandjaja, M.Si., Konselor	Dr. Yulmaida Amir, MA.

**Komite Ilmiah – Penelaah Makalah (Reviewer):**

Aisyah, M.Si.	Ajheng Mulamukti, A.P., M.Psi., Psikolog
Aully Grashinta, M.Si., Psikolog	Anindya Dewi Paramita, M.Psi., Psikolog
Dr. Anizar Rahayu, M.Si., Psikolog	Dr. Clara R.P. Ajisuksmo, M.Sc.
Fahrul Rozi, M.Si.	Dr. Fransisca I. R. Dewi, M.Si.
Dr. Ira Puspitawati, M.Si., Psikolog	Dr. J. Seno Aditya Utama
Dr. Magdalena S. Halim, Psikolog	Muhamad Nanang Suprayogi, S.Psi., M.Si., Ph.D.
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T.	Dr. Stefanus Mulamukti A.P., M.Psi., Psikolog
Sri Tiatry, Ph.D., Psikolog	Dr. Yasinta Astin Sokang, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dr. Yulmaida Amir, MA.	Dr. Zahrasari Lukita Dewi, M.Si., Psikolog

**Pengelola Makalah:**

Anita Novianty, S.Psi., MA.      Meylisa Permata Sari, S.Psi., M.Sc.      Subhan El Hafiz, S.Psi., M.Si.

Penyunting Naskah: Meylisa Permata Sari, S.Psi., M.Sc.

Desain Sampul: Muhamad Nanang Suprayogi, S.Psi., M.Si., Ph.D.

PIC Makalah dan Prosiding: Sri Tiatry, Ph.D., Psikolog

**Anggota Makalah dan Prosiding:**

Dr. Fransisca I. R. Dewi, M.Si.	Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T
Meylisa Permata Sari, S.Psi., M.Sc.	Dr. Clara R. P. Ajisuksmo, M.Sc.
Dr. J. Seno Aditya Utama	Dr. Zahrasari Lukita Dewi, M.Si., Psikolog
Dr. Yulmaida Amir, M.A.	Fahrul Rozi, M.Si.
Subhan El Hafiz, S.Psi., M.Si.	Ajheng Mulamukti A. P., M.Psi., Psikolog
Dr. Stefanus Soejanto Sandjaja, M.Si., Konselor	Dr. Yasinta Astin Sokang, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Anita Novianty, S.Psi., M.A.	Aully Grashinta, M.Si., Psikolog
Aisyah, M.Si.	Anindya Dewi Paramita, M.Psi., Psikolog

**PROSIDING**

**KONFERENSI NASIONAL I KONSORSIUM PSIKOLOGI (KN1KP) LLDIKTI 3 2021**

**Peran Psikologi di Era Pandemi dalam Membangun Masyarakat Berkarakter dan Berdaya Saing Global**

Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2021

503 hlm.: 14 × 21 cm

ISBN:

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

## KATA PENGANTAR

Sejalan dengan kebijakan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah III mengenai upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas perguruan tinggi melalui publikasi ilmiah, maka sejak awal tahun 2021 telah dibentuk konsorsium berbagai bidang ilmu, termasuk salah satunya Konsorsium Bidang Ilmu Psikologi. Tugas konsorsium adalah memfasilitasi pelaksanaan publikasi dari perguruan tinggi khususnya di LLDIKTI Wilayah III. Konsorsium Psikologi yang terbentuk terdiri atas 8 Fakultas Psikologi dari perguruan tinggi, sebagai berikut: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Universitas Bina Nusantara, Universitas Kristen Krida Wacana, Universitas Pancasila, Universitas Persada Indonesia YAI, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Universitas Gunadarma, Universitas Tarumanagara.

Tindak lanjut dari terbentuknya Konsorsium Bidang Ilmu Psikologi di LLDIKTI Wilayah III dan untuk mewujudkan tujuan dari pembentukan konsorsium tersebut, maka ke-8 Fakultas Psikologi yang tergabung dalam konsorsium ini menyepakati untuk menyelenggarakan Konferensi Nasional 1 Konsorsium Psikologi LLDIKTI 3, yang disingkat KN1KP LLDIKTI 3 pada tanggal 10 April 2021. Sebagai luaran dari penyelenggaraan KN1KP LLDIKTI 3, maka anggota konsorsium menyepakati untuk menerbitkan Prosiding dari konferensi tersebut.

Penerbitan Prosiding ini sendiri telah melalui berbagai tahap review mulai dari proses penerimaan dan seleksi makalah, makalah yang lolos seleksi dipresentasikan di KN1KP LLDIKTI 3 dan akhirnya proses penyusunan makalah ke dalam Prosiding. Sesuai publikasi KN1KP LLDIKTI 3, makalah-makalah yang diterbitkan di Prosiding ini adalah makalah ilmiah hasil penelitian empiris/*systematic review/meta-analysis* dalam bidang psikologi pendidikan, psikologi perkembangan, psikologi sosial, psikologi industri dan organisasi, psikologi klinis, psikologi kesehatan, psikologi forensik, psikometri. Selain itu, makalah dari dua Pembicara Utama dalam KN1KP yaitu Prof. Dr. Phil Hana Panggabean, dan Dr. Sonny S. Y. Soeharso, juga dimuat sebagai makalah kehormatan dalam Prosiding ini.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung terbitnya Prosiding KN1KP LLDIKTI 3 ini, khususnya kepada:

1. Kepala LLDIKTI Wilayah III dan jajarannya.
2. Rektor Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Universitas Bina Nusantara, Universitas Kristen Krida Wacana, Universitas Pancasila, Universitas Persada Indonesia YAI, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Universitas Gunadarma, Universitas Tarumanagara
3. Semua Anggota Konsorsium bidang Ilmu Psikologi LLDIKTI 3, para Reviewer, dan seluruh panitia, khususnya kepada Meylisa Permata Sari, S.Psi., M.Sc. dan Tim yang telah menyusun Prosiding ini.

Kami berharap, Prosiding ini dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Psikologi di Indonesia.

Jakarta, 25 Mei 2021

Dr. Magdalena S. Halim, Psikolog  
Ketua Panitia

**KOMITE ILMIAH, PENGELOLA MAKALAH, DAN PENYUNTING  
PROSIDING KN1KP LLDIKTI 3 2021**

**KOMITE ILMIAH – PENELAAH MAKALAH (*REVIEWER*)**

1. Aisyah, M.Si. (Universitas Pancasila)
2. Ajheng Mulamukti, A.P., M.Psi., Psikolog (Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka)
3. Aully Grashinta, M.Si., Psikolog (Universitas Pancasila)
4. Anindya Dewi Paramita, M.Psi., Psikolog (Universitas Pancasila)
5. Dr. Anizar Rahayu, M.Si., Psikolog (Universitas Persada Indonesia YAI)
6. Dr. Clara R.P. Ajisuksmo, M.Sc. (Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya)
7. Fahrul Rozi, M.Si. (Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka)
8. Dr. Fransisca I. R. Dewi, M.Si. (Universitas Tarumanagara)
9. Dr. Ira Puspitawati, M.Si., Psikolog (Universitas Gunadarma)
10. Dr. J. Seno Aditya Utama (Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya)
11. Dr. Magdalena S. Halim, Psikolog (Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya)
12. Muhamad Nanang Suprayogi, S.Psi., M.Si., Ph.D. (Universitas Bina Nusantara)
13. Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T. (Universitas Tarumanagara)
14. Dr. Stefanus Mulamukti A.P., M.Psi., Psikolog (Universitas Kristen Krida Wacana)
15. Sri Tiatry, Ph.D., Psikolog (Universitas Tarumanagara)
16. Dr. Yasinta Astin Sokang, S.Psi., M.Psi., Psikolog (Universitas Kristen Krida Wacana)
17. Dr. Yulmaida Amir, MA. (Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka)
18. Dr. Zahrasari Lukita Dewi, M.Si., Psikolog (Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya)

**PENGELOLA MAKALAH**

1. Anita Novianty, S.Psi., MA. (Universitas Kristen Krida Wacana)
2. Meylisa Permata Sari, S.Psi., M.Sc. (Universitas Tarumanagara)
3. Subhan El Hafiz, S.Psi., M.Si. (Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka)

**PENYUNTING PROSIDING**

1. Meylisa Permata Sari, S.Psi., M.Sc. (Universitas Tarumanagara)

## **ORGANISASI KEPANITIAAN KN1KP LLDIKTI 3 2021**

### **Pelindung**

Prof. Dr. Agus Setyo Budi, M.Sc.  
(Kepala LLDIKTI Wilayah III)

### **Penanggung Jawab**

Agustinus Prasetyantoko, S.E., M.Sc., Ph.D.  
(Rektor Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya)

### **Pengarah**

Dr. Anizar Rahayu, M.Si., Psikolog (Universitas Persada Indonesia YAI)  
Dr. Ira Puspitawati, M.Si., Psikolog (Universitas Gunadarma)  
Dr. Magdalena S. Halim, Psikolog (Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya)  
Muhamad Nanang Suprayogi, S.Psi., M.Si., Ph.D. (Universitas Bina Nusantara)  
Dr. Silverius Y. Soeharso, S.E., M.M., Psikolog  
Sri Tiatri, Ph.D., Psikolog (Universitas Tarumanagara)  
Dr. Stefanus Soejanto Sandjaja, M.Si., Konselor (Universitas Kristen Krida Wacana)  
Dr. Yulmaida Amir, MA. (Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka)

### **Ketua**

Dr. Magdalena S. Halim, Psikolog

### **Sekretaris**

Dr. Lidia L. Hidajat, Psikolog  
Yohana Febriani Koten

### **Bendahara**

Caecilia Widya  
Eny Tri Surahniatun, A.Md.

### **PIC Acara, IT & Live Streaming**

Dr. Ira Puspitawati, M.Si., Psikolog

### **Anggota Team IT & Live Streaming**

Prof. Dr. Budi Hermana  
Endika Perdana, S.T., M.T.  
Dr. Mujjyana  
Dr. Tubagus Maulana Kusuma, S.Kom., M.EngSc.  
Ashur Harmadi, S.E., M.M.  
Dr. Reza Chandra, S.Kom., M.MSI.  
Ivan Maurits, S.Kom, M.MSI.  
Sandy Suryo Prayogo, S.T., M.T.  
Ragiel Hadi Prayitno, S.Kom., M.T.

**Koordinator Acara *Breakout Room***

Dr. Dona Eka Putri, M.Psi., Psikolog

Dr. Wahyu Rahardjo, M.Si.

**Moderator Utama:**

Dr. dr. Matrisya Hermita, M.Si.

**MC**

Astie Dharmayantie, S.T., M.MSI., M.Sc.

**PIC Publikasi, Dokumentasi dan Sertifikat**

Muhamad Nanang Suprayogi, S.Psi., M.Si., Ph.D.

**Anggota Publikasi, Dokumentasi dan Sertifikat**

Budi Sulaeman, S.Psi., M.Psi.

Chysila Tanrifaisal

Naskhya Nur Aulia

Riris Winda W.

Yola Chataline Simarmata

Alyka Naima Widyantama

Priscila Rosalid Sihotang

Fasya Kesuma P. S.

Anisa Nabila Difla Nst.

Hanny Aka Ananda

Annisa Nurul Azzahra Basjiruddin

Annisa Ramadani

Kezia Millennia Tanod

Cathrine Annastacia Haylie

Hans Christian Soegandi

Theracia Austine

**PIC Registrasi**

Dr. Anizar Rahayu, M.Si., Psikolog

**Anggota Registrasi**

Dr. Rilla Sovitriana, Psi., M.Si., Psikolog

Evi Syafrida Nasution, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Robert Yusnanto, S.Psi.

Aisya Cinintya Saichu, S.Psi.

Jafar Octo Fernas

Yuni Arie Irawan

**PIC Makalah dan Prosiding**

Sri Tiatri, Ph.D., Psikolog

**Anggota Makalah dan Prosiding**

Dr. Fransisca I. R. Dewi, M.Si.

Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T

Meylisa Permata Sari, S.Psi., M.Sc.

Dr. Clara R. P. Ajisuksmo, M.Sc.

Dr. J. Seno Aditya Utama

Dr. Zahrasari Lukita Dewi, M.Si., Psikolog

Dr. Yulmaida Amir, M.A.

Fahrul Rozi, M.Si.

Subhan El Hafiz, S.Psi., M.Si.

Ajheng Mulamukti A. P., M.Psi., Psikolog

Dr. Stefanus Soejanto Sandjaja, M.Si., Konselor

Dr. Yasinta Astin Sokang, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Anita Novianty, S.Psi., M.A.

Aully Grashinta, M.Si., Psikolog

Aisyah, M.Si.

Anindya Dewi Paramita, M.Psi., Psikolog

**PIC Website**

Wahyu Cahyo Nugroho, S.Psi., M.Si., Psikolog

**Anggota Website**

Samuel Yosua, S.Kom.

## PERAN PENGALAMAN BELAJAR DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIER TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER SISWA SMK JABODETABEK

**Delistina Rizki Fernanda**<sup>1</sup>  
email: delistinarf@gmail.com

**Yulistin Tresnawaty**<sup>1\*</sup>  
email: yulistin\_tresnawaty@uhamka.ac.id

<sup>1</sup> *Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA*

\* *corresponding author (penulis korespondensi)*

### Abstrak

*Career Decision Learning Experiences* merupakan suatu pemahaman tentang memahami potensi pengalaman belajar individu yang berbeda mengenai keputusan karier di masa depan dan untuk mengurangi kesulitan pada dewasa muda dalam menghadapi keputusan karier mereka untuk pertama kalinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier terhadap adaptabilitas karier. Responden dalam penelitian ini adalah 141 responden dengan jumlah subjek 41 orang laki-laki dan 100 orang perempuan yang merupakan siswa/i kelas 3 SMK maupun lulusan dari SMK maksimal yang berada pada wilayah JABODETABEK. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Adaptability Scale* (CAAS; 2012) dan *Career Decision Learning Experience Scale* (CDLE; Bike, 2013). Teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil dari penelitian yang diperoleh dengan nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,636 dan nilai kontribusi R Square sebesar 0,405. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan terhadap adaptabilitas karier sebesar 40,5% dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ) yang berarti signifikan. Artinya variabel pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel adaptabilitas karier, sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier maka semakin tinggi tingkat kemampuan adaptabilitas karier pada lulusan pendidikan vokasi. Penelitian selanjutnya hendaknya memperhatikan variabel lain seperti usia, gender, asal sekolah, dukungan keluarga dan status sosial ekonomi keluarga.

*Kata Kunci: Pengalaman Belajar, Keputusan Karier, Adaptabilitas Karier*

### PENDAHULUAN

Pendidikan vokasi merupakan salah satu pendidikan yang digagas oleh Kemdikbud untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan ahli. Pendidikan vokasi didirikan sebagai langkah konkret pemerintah untuk meminimalisir pengangguran yang disebabkan karena tenaga kerja yang tidak terampil (Kemdikbud, 2018). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), bahwa Tingkat

Pengangguran Terbuka (TPT) bisa terjadi di segala jenjang pendidikan. Akan tetapi lulusan-lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tercatat sebagai TPT tertinggi yakni, sebesar 8.49% pada Februari 2020 sedangkan pada Februari 2019 mencapai angka sebesar 8.63%. Hal ini menunjukkan adanya tenaga kerja yang masih belum terserap secara keseluruhan. Meski demikian angka TPT pada lulusan SMK ini dinyatakan menurun dari 8.63% sampai dengan sekarang 8.49%. Data

tersebut menggambarkan bahwa penawaran tenaga kerja yang tidak terserap cukup tinggi untuk lulusan tingkat pendidikan SMK (Jayani, 2020).

Pada umumnya sebagian besar orang akan memilih pekerjaan dengan kualitas rendah dibandingkan tidak bekerja sama sekali. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kesejahteraan yang menjadi lebih rendah serta berdampak pada kepuasan hidup yang juga rendah, dan tentunya berdampak pula pada meningkatnya tekanan fisik maupun psikologis pada individu (Koen et al., 2012). Menurut Koen et al. (2012) kualitas pekerjaan memiliki pengaruh pada kepuasan karier maupun prospek karier, sehingga dapat disimpulkan bahwa sangat penting untuk menemukan pekerjaan yang berkualitas tinggi.

Kesiapan individu dalam mengambil peluang pekerjaan dapat dilihat selama menjalani masa transisi (dari masa pendidikan sampai masa menunggu pekerjaan), serta bagaimana dan apa saja hambatan yang mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karier mereka (Savickas & Porfeli dalam Koen et al., 2012).

Adaptabilitas karier merupakan bagian proses berkarier dengan keterampilan yang harus disiapkan untuk menghadapi situasi sulit yang terjadi pada perubahan pekerjaan maupun kondisi lingkungan kerja (Sahin & Kirdok, 2018). Menurut Savickas (2012) terdapat empat dimensi adaptabilitas karier, yaitu: (a) *Concern* atau kepedulian: sejauh mana kemampuan individu untuk berorientasi dan terlibat aktif dalam mempersiapkan masa depan; (b) *Control* atau perasaan subjektif: kemampuan individu dalam mengendalikan diri. Selain itu juga dimensi ini berkaitan dengan perkembangan individu di lingkungan kerja seperti; tingkat disiplin diri yang ditunjukkan dan bertanggung jawab dalam membuat keputusan; (c) *Curiosity* adalah rasa ingin tahu atau kemampuan individu dalam mengeksplorasi lingkungan yang berpengaruh terhadap perubahan-perubahan di dunia kerja, ataupun mencari

informasi yang berkaitan dengan dunia kerja, dan aktif mencari peluang kerja; dan (d) *Confidence* atau kepercayaan diri adalah kemampuan individu yang berkaitan dalam menyelesaikan masalah atau melakukan sesuatu yang perlu dilakukan untuk mengatasi hambatan.

Berkaitan dengan adaptabilitas karier peningkatan akses pendidikan dan pekerjaan diharapkan mempermudah individu selama menjalani masa transisi. Hal ini bertujuan untuk melibatkan individu dalam kemampuan eksplorasi dan pengembangan diri yang mungkin belum pernah dirasakan oleh individu (Savickas dalam de Guzman & Choi, 2013). Pengalaman pembelajaran serta berbagai macam program pelatihan dianggap akan sangat membantu individu ataupun organisasi untuk berkompetitif di dunia persaingan kerja (Robert & James dalam Tokar et al., 2012).

Untuk mengatasi masa transisi diperlukan upaya dalam mencegah terjadinya pengangguran jangka panjang dan tentunya upaya tersebut akan memiliki konsekuensi negatif bagi karier individu di masa depan. Penelitian Hou (2014) menjelaskan ketika individu memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi diharapkan dapat memprediksi pengaruh pada *career adaptability*. Hal ini dikarenakan dengan adanya *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan pengalaman individu dalam kesiapannya untuk menghadapi tantangan dan perubahan, tidak hanya itu adaptabilitas karier yang baik juga menunjukkan kesiapan individu untuk bersikap profesional dalam mengatasi hambatan yang terjadi dengan memberdayakan semua kemampuan pribadi yang dimilikinya (Skorikov dalam Hirschi, 2009).

Pengembangan kompetensi karier dan pengalaman belajar dianggap menjadi salah satu pengaruh terbesar dalam memprediksi keberhasilan individu di masa depan (Anderson & Betz dalam Bike, 2013). Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Savickas (2005) yang mengungkapkan bahwa adaptabilitas

karier adalah kapasitas yang dimiliki oleh individu untuk mengatasi hambatan dan memanfaatkan kesempatan dimasa mendatang seperti mampu beradaptasi dengan tanggung jawab baru dalam pekerjaan dan mampu membuat perencanaan karier dimasa mendatang termasuk kesiapan menghadapi perubahan tantangan pekerjaan dimasa depan. Bike (2013) menyatakan bahwa pengalaman belajar juga dikenal sebagai teori mekanisme yang mendukung kemampuan diri individu sekaligus memberikan gambaran umum yang berkaitan dengan pilihan karier dalam pembentukan minat serta kinerja karier yang dapat menjadi sumber informasi dalam mengevaluasi hasil kinerja (Schaub & Tokar dalam Goldman, 2018).

Menurut Bandura (1997), bahwa pengalaman belajar dapat dikatakan sebagai kemampuan individu untuk memahami diri mereka dalam melakukan tugas khusus (seperti membuat keputusan karier) atau pada tahapan-tahapan dalam mencapai tujuan khusus (seperti memilih pekerjaan). Adanya pengalaman belajar, diharapkan akan berdampak pada besarnya kemungkinan individu dalam melakukan tugasnya, meskipun ada hambatan yang akan mereka hadapi nantinya (Bike, 2013). Pengalaman belajar ini dapat membantu mengembangkan kompetensi karier dan kemampuan lainnya yang lebih besar (Shelton dan Benkoswki dalam Bocciardi et al., 2017).

Menurut Sahin dan Kirdok (2018), bahwa sudah banyak individu yang menghadapi transisi dari sekolah sampai bekerja dengan kurangnya pengalaman serta pengetahuan dalam dunia karier, sehingga membuat mereka menjadi kesulitan dalam memutuskan karier atau target apa di inginkan kedepannya. Misalnya, kesulitan untuk memilih antara pendidikan, kejuruan, bahkan pilihan pekerjaan yang tersedia. Hal ini menjadi salah satu kendala terhadap kemampuan individu dalam memutuskan kariernya di masa depan.

Menurut Widyastuti (2013) keputusan karier merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kemampuan individu, kestabilan minat, aksesibilitas karier, peluang alternatif pilihan masa kini dan masa depan, serta identitas dalam pengembangan diri (Bandura dalam Sawitri, 2008). Maka penting untuk mempertimbangkan ketidakpastian dari kemampuan individu dalam bidang yang diminati. Hal ini dikarenakan, pengambilan keputusan dalam karier merupakan bentuk asumsi pada pilihan karier yang dapat diungkapkan individu melalui kepribadiannya seperti; pilihan pekerjaan yang terlihat berdasarkan motivasi, pengetahuan, kepribadian dan kemampuannya.

*Career Decision Learning Experiences* (CDLE) atau pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier yang bertujuan untuk memfasilitasi perkembangan individu. CDLE berfungsi untuk memahami potensi pengalaman belajar pada individu yang memiliki hambatan terhadap pembelajarannya mengenai keputusan karier di masa depan. Diharapkan agar individu mampu mengetahui pengembangan diri dan upaya dalam memberikan pengarahan lebih lanjut dan juga memahami perubahan dan pengembangan secara pribadi dan sosial yang selama ini mereka inginkan (Bike, 2013).

Pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier pada individu merupakan tujuan utama dari CDLE (*Career Decision Learning Experiences*) adalah menjadi proses pembelajaran dalam pengembangan karier (Bike, 2013). Sedangkan adaptabilitas karier merupakan bagian proses berkarier dengan keterampilan yang harus disiapkan untuk menghadapi situasi sulit yang terjadi pada perubahan pekerjaan maupun kondisi lingkungan kerja (Sahin & Kirdok, 2018).

Terdapat lima dimensi pengalaman belajar pada skala CDLE yang telah diuraikan oleh Bike (2013), yaitu (a) *mastery experiences*, (b) *vicarious*

*learning*, (c) *social persuasion*, (d) *negative emotional arousal*, dan (e) *positive emotional arousal*.

*Mastery experiences* merupakan salah satu bentuk prestasi kinerja, dapat mempengaruhi besar kecilnya efikasi dalam diri individu. Di dalam *mastery experience* terdapat 2 proses yang berkaitan keputusan karier yaitu: (a) *Occupational Information* merupakan salah satu bentuk pengetahuan terkait tren pekerjaan yang diminati atau perkembangan tren pekerjaan saat ini; dan (b) *Planning* artinya memiliki perencanaan atau rancangan masa depan.

*Vicarious learning*. Pembelajaran yang bervariasi, orang lain menjadi pengaruh terhadap kesuksesan individu dalam melakukan sesuatu. Di dalam *vicarious learning* terdapat 3 proses yaitu: (a) *Problem Solving* terkait apa dan bagaimana yang harus dilakukan individu dalam suatu situasi; (b) *Goal Selection* melihat individu dalam memilih pekerjaan yang cocok dengan gaya hidup yang disukai; dan (c) *Planning* artinya memiliki perencanaan atau rancangan masa depan.

*Sosial persuasion*. Salah satu efek yang didapatkan dari orang yang dipercaya dan dihormati atau diidolakan dalam bidang atau keinginan yang diminati. Terdapat 5 proses yang berkaitan dengan keputusan karier yaitu: (a) *Problem Solving* yaitu terkait apa dan bagaimana yang harus dilakukan individu dalam suatu situasi; (b) *Occupational Information*, salah satu bentuk pengetahuan tren pekerjaan yang diminati atau tren pekerjaan saat ini; (c) *Goal Selection* berfungsi untuk mengetahui kemampuan individu dalam memilih pekerjaan; (d) *Self-Appraisal* berkaitan dengan pengetahuan individu terkait dirinya; dan (e) *Planning* artinya memiliki perencanaan atau rancangan masa depan.

*Negative emotional arousal*. Keadaan fisiologis dan afektif atau status gairah emosi juga dapat memberikan informasi mengenai efikasi diri yang bersifat negatif. Terdapat 2 proses pada *negative emotional arousal* terkait keputusan karier yaitu: (a) *Goal Selection* berfungsi untuk mengetahui

kemampuan individu dalam memilih pekerjaan atau memilih karier yang cocok dengan gaya hidup yang disukai; dan (b) *Self-Appraisal* berkaitan dengan pengetahuan individu terkait dirinya sendiri. Meliputi kemampuan untuk menilai dirinya secara akurat.

*Positive emotional arousal*. Keadaan fisiologis dan afektif atau status gairah emosional dengan perasaan emosi positif yang memenuhi kriteria bersemangat, kuat, antusias, bangga, terinspirasi, aktif. Terdapat 2 proses pada *positive emotional arousal* terkait keputusan karier yaitu: (a) *Goal Selection* berfungsi untuk mengetahui kemampuan individu memilih pekerjaan atau memilih karier yang cocok dengan gaya hidup yang disukai; dan (b) *Self-Appraisal* berkaitan dengan pengetahuan individu terkait dirinya sendiri. Meliputi kemampuan untuk menilai dirinya secara akurat.

Penelitian lain yang berkaitan dengan adaptabilitas karier dapat dipengaruhi oleh serangkaian faktor subjektif dan objektif individu. Dampak pendidikan, misalnya, menyiratkan bahwa hal itu bisa berpengaruh dalam pengembangan karier. Dalam penelitian tersebut mengidentifikasi beberapa prediktor dari adaptabilitas karier pada orang dewasa yang bekerja mulai dari karakteristik pribadi, status profesional dan pengembangan profesional maupun faktor psikologis (Bocciardi, 2017).

Menurut Amalia (2020) dalam temuannya bahwa efikasi diri keputusan karier memediasi pengaruh variabel dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Dukungan sosial dari tokoh-tokoh penting seperti anggota keluarga (terutama orang tua), teman, guru dan anggota masyarakat mampu mendukung pengembangan karier individu. Selain itu terdapat perbedaan yang signifikan antara efikasi diri keputusan karier dan kemampuan beradaptasi karier berdasarkan kelompok usia setelah di ukur secara demografis, hal ini dapat berpengaruh terhadap perkembangan efikasi diri keputusan karier dan adaptabilitas karier.

Berdasarkan dari pemaparan permasalahan di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karier pada siswa SMK di Jabodetabek.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menganalisis data berupa angka yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan kemudian menginterpretasikan hasilnya lebih lanjut.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *g-form*, hal ini dikarenakan untuk menghindari kontak fisik secara langsung mengingat kondisi pandemi yang masih berlangsung.

### Partisipan

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 141 responden yang

sudah pernah bekerja dengan jumlah subjek laki-laki 41 orang dan perempuan 100 orang, yang merupakan siswa/i yang 18 orang diantaranya duduk di bangku kelas 3 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) maupun sisanya yang sudah lulus sekolah minimal 1 tahun sampai dengan 3 tahun sejak lulus SMK yang berada pada wilayah JABODETABEK. Adapun Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*.

### Alat Ukur Pengalaman Belajar dalam Pengambilan Keputusan Karier

Skala *Career Decision Learning Experiences* (CDLES) terdiri dari 21 butir yang dikembangkan oleh Bike pada tahun 2013 dengan empat kategori respon mulai dari sangat setuju hingga tidak setuju. Adapun 21 butir ini telah dilakukan pengujian validitas dengan melihat daya beda butir tiap butir adalah  $> 0.3$  untuk setiap butir yang dikatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 1

*Blueprint Skala Pengalaman Belajar Dalam Pengambilan Keputusan Karier*

No	Dimensi	Aspek	No Butir	Jumlah
1	<i>Vocarius Learning</i>	<i>Problem Solving</i>	1	
		<i>Goals Selection</i>	11, 12	4
		<i>Planning</i>	21	
2	<i>Social Persuasion</i>	<i>Problem Solving</i>	2, 3	
		<i>Occupational Information</i>	5	
		<i>Goals Selection</i>	6, 7	8
		<i>Self Appraisal</i>	16, 17	
		<i>Planning</i>	18	
3	<i>Negative Emosional Arousal</i>	<i>Goals Selection</i>	8, 9	4
		<i>Self Appraisal</i>	13,14	
4	<i>Positive Emosional Arousal</i>	<i>Goals Selection</i>	10	2
		<i>Self Appraisal</i>	15	
5	<i>Mastery Experiences</i>	<i>Occupational Information</i>	4	3
		<i>Planning</i>	19, 20	
<b>Jumlah Butir</b>				<b>21</b>

### Alat Ukur Adaptabilitas Karier

*Career Adaptability Scale* (Savickas & Porfeli, 2012) digunakan untuk mengukur adaptabilitas karier, yang terdiri dari 24

*butir* dengan empat kategori respon yang dimulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Adapun 24 *butir* ini telah dilakukan pengujian validitas dengan melihat daya beda tiap *butir* adalah  $> 0,3$

untuk setiap butir yang dikatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2

Blueprint Skala Adaptabilitas Karier

No	Aspek	No Butir	Jumlah
1	Concern	1, 2, 3, 4, 5, 6 7, 8, 9, 10,	6
2	Control	11, 12 13, 14, 15,	6
3	Curiosity	16, 17, 18 19, 20, 21,	6
4	Confidence	22, 23, 24	6
<b>Jumlah Butir</b>			<b>24</b>

### Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka diperoleh juga hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS 23.0 seperti pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3

Hasil Pengujian Reliabilitas Alpha Cronbach

No	Skala	Jumlah Butir	Alpha Cronbach
1	CDLES	21	0.936
2	CAAS	24	0.929

Catatan : Data diperoleh dari hasil analisis SPSS ver. 23.0

## HASIL

Untuk membuktikan hipotesis penelitian tentang adanya pengaruh pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier terhadap adaptabilitas karier, maka dilakukan analisis regresi

dengan bantuan SPSS ver. 23.00. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Pengalaman Belajar dalam Pengambilan Keputusan Karier terhadap Adaptabilitas Karier

R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	F	Sig
0.636	0.405	0.405	18.361	0.000

Catatan : Data diperoleh dari hasil analisis SPSS ver. 23.0

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier terhadap adaptabilitas karier menunjukkan nilai korelasi sebesar 0.636 dengan nilai *R Square* sebesar 0.405 atau dapat dikatakan bahwa secara simultan pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier mempengaruhi adaptabilitas karier sebesar 40.5% dengan nilai probabilitas kurang dari 0.05 (signifikan) dan 59.5% merupakan variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa *vicarious learning* dan *negative emotional arousal* tidak signifikan dalam mempengaruhi adaptabilitas karier karena *p-value* yang diperoleh > 0.05. Tiga dimensi lainnya seperti *social persuasion*, *positive emotional arousal*, dan *mastery experience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karier dengan *p-value* < 0.05.

Tabel 5

Koefisien Regresi tiap dimensi pada Pengalaman Belajar dalam Pengambilan Keputusan Karier terhadap Adaptabilitas Karier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(a)	12.51	5.16		2.42	0.02
<i>Vicarious Learning</i>	0.19	0.09	0.19	1.92	0.06
<i>Social Persuasion</i>	0.00	0.00	0.29	3.83	0.00
<i>Negative Emotional Arousal</i>	0.02	0.07	0.03	0.37	0.71
<i>Positive Emotional Arousal</i>	0.00	0.00	0.17	2.25	0.03
<i>Mastery Experiences</i>	0.20	0.09	0.19	2.18	0.03

Catatan : Data diperoleh dari hasil analisis SPSS ver. 23.0

## DISKUSI

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *vicarious learning* merupakan bentuk keberhasilan individu yang terinspirasi dari kesuksesan yang dimiliki orang lain dan *negative emotional arousal* merupakan suatu keadaan fisiologis dan afektif negatif yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat efikasi diri pada individu (Bike, 2013). Dalam penelitiannya Bike juga menyatakan bahwa *mastery experiences* dan *vicarious learning* adalah prediktor terendah. Sedangkan itu dimensi *social persuasion* lebih berpengaruh pada *self-efficacy* keputusan karier.

Penelitian lain yang memiliki konteks serupa dengan penjelasan di atas adalah penelitian Ireland (2017) yang menemukan hasil bahwa *mastery experience* telah berkorelasi positif dengan *positif emotional arousal*, namun berkorelasi negatif dengan *negatif emotional arousal*.

Penelitian ini terbilang masih jarang ditemukan di Indonesia khususnya yang berkaitan dengan pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier terhadap adaptabilitas karier, meskipun begitu penelitian ini masih memiliki kekurangan yaitu hanya melibatkan responden dari beberapa sekolah SMK di wilayah Jabodetabek, sehingga keragaman status responden belum beragam.

Oleh karena itu, disarankan pada penelitian selanjutnya selain menambah jumlah responden dari asal status sosial ekonomi yang beragam, juga hendaknya melibatkan variabel lainnya seperti usia, gender, asal sekolah, dan dukungan keluarga. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa pentingnya siswa SMK dalam hal ini sekolah SMK mempersiapkan proses adaptabilitas karier yang tepat sehingga memungkinkan siswa untuk meningkatkan kompetensi dalam dunia karier sehingga menjadi terbantu dalam mencari dan menemukan pekerjaan (Hirschi dalam Koen, 2012).

Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan faktor-faktor selain

pengalaman belajar dalam pengambilan keputusan karier dalam pengukuran adaptabilitas seperti, usia gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan maupun status sosial ekonomi agar dapat mengembangkan penelitian secara lebih luas. Selain itu diharapkan dapat mengukur sampel yang berbeda seperti menggunakan data responden dari pendidikan vokasi non formal yang ada di Indonesia atau menambah jumlah responden dan menambah wilayah yang lebih luas.

## REFERENSI

- Amalia, F., & Kurniawati, F. (2020). Career decision self-efficacy as a mediator to bridging the effect of social support on career adaptability (study in individuals with special needs). *European Union Library*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-9-2019.2293325>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 84(2), 191–215. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bike, Denise H. (2013). Career decision learning experiences: development and validation of a scale. *European Union Library*. <https://doi.org/10.32469/10355/39754>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: an exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- de Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 82(3), 20-199.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>
- Goldman, M. B. (2018). The role of learning experiences, supports and barriers in career development for the doctoral student. Diambil kembali dari <https://scholarscompass.vcu.edu/etd/5513>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 145–155.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Decision-making self-efficacy on career adaptability among chinese graduates. *Social Behavior and Personality* 42(6), 903–912.  
<https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>
- Ireland, G. W. (2017). *Learning experiences in career exploration and decision-making: a test of the career self management model*. University of Maryland.
- Jayani, Dwi. H. (2020). Lulusan SMK tingkat pengangguran tertinggi. Diambil kembali dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/05/06/lulusan-smk-tingkat-pengangguran-tertinggi>
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. (2018). Indonesia fokus kembangkan pendidikan vokasi. Diambil kembali dari <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2018/11/indonesia-fokus-kembangkan-pendidikan-vokasi>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Sahin, I., & Kirdok, O. (2018). Investigation of relationship between high school students' career adaptability, subjective well-being and perceived social support. *International Education Studies*, 11(8), 127.  
<https://doi.org/10.5539/ies.v11n8p127>
- Sawitri, D. R. (2008). Pengaruh status identitas dan efikasi diri keputusan karier terhadap keraguan mengambil keputusan karier pada mahasiswa tahun pertama di Universitas Diponegoro. Fakultas Psikologi Diponegoro.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *journal of vocational behavior*, 80(3), 661–673.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

## DUKUNGAN SOSIAL MANAKAH YANG PALING BERKAITAN DENGAN ADAPTABILITAS KARIR?

Nurul Zakiah<sup>1</sup>

email: nurulzakiah74@gmail.com

Yulistin Tresnawaty<sup>1\*</sup>

email: yulistin\_tresnawaty@uhamka.ac.id

<sup>1</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Jakarta, Indonesia

\* corresponding author (penulis korespondensi)

### Abstrak

Keberhasilan pembangunan sarana dan prasarana transportasi baik darat, laut juga udara tidaklah mungkin berjalan dengan sendirinya. Oleh karena itu, kementerian perhubungan membentuk sekolah kedinasan di Indonesia dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia dengan menciptakan lulusan siap kerja, membela negara dan melindungi warga sipil. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan oleh mahasiswa sekolah kedinasan untuk dapat beradaptasi, baik dengan karir baru maupun lingkungan baru. Dalam penelitian Oztemel dan Akyol (2019), mengenai keterkaitan adaptabilitas karir dengan dukungan sosial, dikatakan bahwa dukungan sosial memperkuat keterampilan adaptasi untuk mengatasi masalah karir dan mempengaruhi perkembangan adaptabilitas karir dengan cara yang positif. Dalam hal ini yang dibutuhkan oleh mahasiswa adalah dukungan dari orangtua, teman sebaya juga orang terdekat, mengingat sekolah kedinasan memiliki kurikulum berbasis semi militer. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan adanya hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa sekolah kedinasan di bawah kementerian perhubungan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 159 mahasiswa (85 laki-laki dan 74 perempuan). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan dukungan sosial dari teman sebaya (*friend*) dengan adaptabilitas karir memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 ( $P < 0.001$ ) dengan nilai *pearson correlation* 0.434 lebih tinggi daripada dukungan sosial dari orang terdekat (*significant others*) dan dukungan sosial dari keluarga (*family*). Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima semakin tinggi-pula adaptabilitas karir yang dimiliki oleh mahasiswa sekolah kedinasan di bawah kementerian perhubungan.

*Kata Kunci: Dukungan Sosial, Adaptabilitas Karir, Mahasiswa Sekolah Kedinasan*

### PENDAHULUAN

Di Indonesia terdapat delapan instansi yang menyelenggarakan pendidikan kedinasan, salah satunya adalah kementerian perhubungan. Kementerian perhubungan memiliki sekolah tinggi atau politeknik yang lebih banyak dibandingkan dengan instansi yang lainnya, sedikitnya tercatat 18 sekolah tinggi atau politeknik dibawah kementerian perhubungan yang terbagi atas tiga matra yaitu darat, laut, juga udara yang tersebar dari Sabang sampai

Merauke (Nawacita.co, 2020).

Keberhasilan pembangunan sarana dan prasarana transportasi, baik darat, laut, juga udara tidaklah mungkin berjalan dengan sendirinya. Oleh karena itu, kementerian perhubungan membentuk sekolah kedinasan di Indonesia dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia dengan menciptakan lulusan siap kerja, membela negara dan melindungi warga sipil. Informasi yang dilansir dari laman Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Wonogiri (2018), diketahui

bahwa jumlah pegawai kementerian perhubungan di Indonesia pada tahun 2018 terhitung 31.643 pegawai dari 55 kantor pusat dan 550 UPT. Tidak hanya itu, di tahun yang sama Indonesia juga memiliki 2.778 orang pejabat fungsional di lingkungan kementerian perhubungan.

Pendidikan kedinasan adalah pendidikan yang diselenggarakan oleh departemen dan lembaga pemerintah non departemen guna mendidik calon pegawai atau pegawainya dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang terampil dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya (Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP UPI, 2007).

Dunia kerja saat ini dicirikan oleh berbagai macam perubahan, individu harus patuh dengan perubahan agar dapat bekerja secara optimal di pasar global atau di dalam dunia kerjanya (Tien & Wang, 2017). Oleh karena itu, setiap individu perlu belajar keterampilan baru untuk dapat menyesuaikan diri dari berbagai tugas dan mampu untuk adaptasi karir dalam dunia kerja. Menurut Savickas (1997), *career adaptability* atau adaptabilitas karir adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menumbuhkan dan menunjukkan kemampuannya dalam mengatasi dan mengantisipasi tugas perkembangan, transisi-pekerjaan, dan-trauma pekerjaan.

Rottinghaus et al. (2005) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kapasitas individu untuk mengatasi dan mengambil keuntungan dari perubahan yang mungkin terjadi di masa depan, mampu beradaptasi dengan tanggung jawab pada pekerjaan baru, dan kemampuan untuk menarik seseorang ketika rencana karir berubah karena beberapa peristiwa yang tidak dapat diprediksi sebelumnya. Seseorang yang memiliki adaptabilitas karir senantiasa berfokus pada masa depan, baik dalam pengendalian diri, memiliki rasa percaya diri, dan rasa ingin tahu untuk mencoba kemampuan diri dan mencari peluang baru. Jika seseorang kurang memiliki adaptabilitas karir, orang tersebut menjadi tidak mampu membuat keputusan,

tidak realistis, dan memiliki kendala untuk mencapai karirnya.

Adaptabilitas karir atau *career adaptability* terdiri dari empat sumber psikososial yang biasa dikenal dengan empat C (Savickas & Porfeli, 2012), yaitu: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Keempat dimensi adaptabilitas karir ini saling berkaitan satu sama lainnya. Setiap individu yang memiliki adaptabilitas karir yang baik, biasanya mampu menghadapi berbagai tantangan termasuk didalamnya menghadapi tugas perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan, tentunya tidak lepas dari adanya dukungan sosial yang diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya termasuk dukungan keluarga, teman, dan orang terdekat.

Hasil penelitian Oztemel dan Akyol (2019) menyimpulkan bahwa adaptabilitas karir memiliki hubungan kecenderungan positif signifikan dengan dukungan sosial yang dirasakan dalam lingkungan sekitar dengan nilai  $\beta$  sebesar 0.10 dan *p value* < 0.01. Manusia sebagai makhluk sosial, tentunya tidak lepas dari pengaruh orang lain dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Sarinah (2016), dikatakan makhluk sosial karena pada diri manusia itu sendiri terdapat dorongan untuk berhubungan dengan orang lain juga ada kebutuhan sosial untuk hidup berkelompok dengan orang lain. Sehingga dalam hal ini dukungan sosial menjadi penting dalam adaptabilitas karir khususnya di kalangan taruna/i sekolah kedinasan.

Hasil wawancara dengan mahasiswa berinisial AP dari salah satu sekolah kedinasan yang berada di bawah kementerian perhubungan. Memberikan informasi terkait pendidikan yang diterapkan di sekolahnya adalah 40% teori dan 60% praktik dan ditambah dengan sistem pendidikan menerapkan sistem semi militer. Menurut AP, tidak mudah untuk beradaptasi dengan sistem semi militer yang diterapkan sekolahnya. Namun setidaknya sistem semi militer ini mampu membentuk kedisiplinan dalam dirinya sehingga berguna nantinya untuk

beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan di masa yang akan datang. Untuk menghadapi semua tantangan, AP merasa kuat dan mampu karena ada dukungan yang diperolehnya selama di asrama, baik dari keluarga atau teman mahasiswanya.

Apabila mahasiswa mendapatkan dukungan sosial baik dari keluarga, teman maupun orang terdekat, mereka akan senantiasa merasa diperhatikan sehingga dukungan sosial ini dapat membantu dalam beradaptasi dengan karirnya sebagaimana mahasiswa sekolah kedinasan yang akan menghadapi transisi dari kehidupan sebelumnya dan disiapkan untuk menjadi sumber daya manusia yang terampil di bidangnya.

Menurut Oztemel dan Akyol (2019) dukungan sosial dapat memperkuat keterampilan adaptasi untuk mengatasi masalah karir, dan mempengaruhi perkembangan adaptasi karir dengan cara yang positif. Bahkan, Sarason et al., (1981) menyatakan bahwa *perceived social support* atau dukungan sosial didefinisikan sebagai bentuk bantuan yang diberikan oleh orang-orang sekitar (orangtua, teman, dan orang terdekat) yang membantu individu untuk merasa dicintai, dihargai, dan dirawat, dan pada saat yang sama membantu menjaga kesehatan psikologis mereka, dan membuat adaptasi terhadap kondisi kehidupan yang lebih mudah dalam-menghadapi krisis.

Dukungan sosial yang dirasakan oleh individu tersebut sebagai sumber daya eksternal dimana memberikan perlindungan dari keadaan stres, masa transisi, dan kesulitan dalam hidup (Zimet et al., 1988). Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut Zimet et al., (1988) diantaranya adalah keluarga (*family*), teman sebaya (*friend*) dan orang terdekat (*significant others*).

Penelitian terkait dukungan sosial dan kaitannya dengan adaptabilitas karir sebelumnya sudah dilakukan di Turki dengan judul *The Predictive Role of Happiness, Social Support, and Future Time Orientation in Career Adaptability*

yang melibatkan 525 siswa (389 perempuan, 136 laki-laki) dari berbagai fakultas di Universitas Ankara, Turki, hasilnya menunjukkan bahwa adaptabilitas karir secara signifikan dan positif diprediksi oleh kebahagiaan, perencanaan sikap positif terhadap masa depan, dan dukungan sosial. Selain itu, penelitian yang sama juga dilakukan di tiga sekolah menengah atas (SMA) di Cukurova dan Yuregir, Kota Adana, Turki dengan melibatkan 325 siswa (193 perempuan dan 132 laki-laki) yang membahas *Investigation of Relationship between High School Students' Career Adaptability, Subjective Well-Being and Perceived Social-Support*, temuan dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa semua variabel merujuk kepada hubungan yang signifikan antara satu sama lain (Sahin & Kirdok, 2018).

Manusia sebagai makhluk sosial, tentunya membutuhkan dukungan sosial sebagai salah satu aset untuk mengembangkan adaptabilitas. Oleh karena itu, dipahami bahwa adaptabilitas karir di kalangan dewasa muda cukup penting dalam memfasilitasi transisi dari sekolah ke pekerjaan, mencari pekerjaan atau memperoleh posisi yang diinginkan, yang akhirnya mencapai kesuksesan karir jangka panjang (Guan et al., 2013). Selain itu, hubungan sosial dengan teman sebaya, sekolah, dan komunitas merupakan kontributor penting yang berkaitan dengan adaptabilitas karir (Lerner et al., 2005).

Penelitian terkait adaptabilitas karir juga pernah dilakukan oleh Ebenehi et al. (2016) di kalangan mahasiswa pendidikan tinggi di Nigeria, dengan total 603 mahasiswa pendidikan tinggi yang dipilih secara acak dari enam perguruan tinggi pendidikan di Nigeria. Dalam penelitian tersebut dukungan sosial menjadi salah satu sumber prediktor dalam adaptabilitas karir. Penelitian adaptabilitas karir dengan dukungan sosial pada mahasiswa yang baru lulus juga pernah dilakukan oleh Ghosh dan Fouad (2017), dengan melibatkan 164 mahasiswa yang baru lulus dan secara

signifikan adaptabilitas karir dipengaruhi oleh dukungan sosial.

### *Adaptabilitas Karir*

Berdasarkan pernyataan Savickas (1997), adaptabilitas karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menumbuhkan dan menunjukkan kemampuannya dalam mengatasi dan mengantisipasi tugas perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan. Konsep adaptabilitas karir juga mendukung individu untuk mengembangkan karir dalam berbagai situasi pada usia anak-anak, remaja maupun dewasa (Savickas, 1997).

Konseptualisasi keterampilan adaptabilitas karir menurut Hirschi (2009), adalah sebagai model agregat, dengan kesiapan pilihan, perencanaan, eksplorasi, dan kepercayaan diri secara kolektif sehingga menghasilkan keterampilan adaptasi karir yang tinggi. Selain itu, mampu mengatasi kendala dalam proses karir juga dapat diartikan sebagai adaptabilitas karir (Fabio & Kenny, 2018).

Rottinghaus et al. (2005) juga mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kapasitas individu untuk mengatasi dan mengambil keuntungan dari perubahan yang mungkin terjadi di masa depan, mampu beradaptasi dengan tanggung jawab pada pekerjaan baru, dan kemampuan untuk menarik seseorang ketika rencana karir berubah karena beberapa peristiwa yang tidak dapat diprediksi sebelumnya.

Kemampuan adaptabilitas karir atau *career adaptability* terdiri dari empat sumber psikososial yang biasa dikenal dengan empat C: (a) *career concern*, yaitu kepedulian atau perhatian sebagai kemampuan individu untuk menghubungkan masa lalu dengan masa kini yang diproyeksikan secara positif menuju masa depan. Individu yang kurang memiliki *career concern* cenderung terkendala untuk merencanakan, mempersiapkan, hingga mengembangkan karir yang sesuai; (b) *career control*, yaitu kecenderungan untuk menganggap masa

depan sebagai sesuatu yang dapat dikelola. Individu yang kurang memiliki *career control* seringkali melakukan prokrastinasi, menjadi perfeksionis, hingga mudah bingung dan tidak mampu memutuskan pilihannya; (c) *career curiosity*, yaitu keingintahuan atau rasa ingin tahu yang mengacu pada eksplorasi kemungkinan dalam diri dan peluang sosial. Individu yang kurang memiliki *career curiosity* cenderung menjadi tidak realistis dan memungkinkan terhambat dalam dunia kerja; dan (d) *career confidence*, yaitu keyakinan yang memungkinkan individu untuk berambisi dan mempunyai tujuan sendiri dalam menghadapi kesulitan. Individu yang kurang memiliki *career confidence* cenderung terhambat dalam mencapai karirnya.

### *Dukungan Sosial*

Zimet et al., (1988) mendefinisikan dukungan sosial yang dirasakan oleh individu sebagai sumber daya eksternal dimana memberikan perlindungan dari keadaan stres, masa transisi, dan kesulitan dalam hidup. Sumber dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, teman, dan orang terdekat yang melibatkan perasaan dan persepsi seseorang mengenai perhatian, kenyamanan, dan bantuan yang diterima pada saat membutuhkannya.

Sarason et al., (1981) menyatakan bahwa dukungan sosial didefinisikan sebagai bentuk bantuan yang diberikan oleh orang-orang sekitar (orangtua, teman, dan orang terdekat) yang membantu individu untuk merasa dicintai, dihargai, dan dirawat, dan pada saat yang sama membantu menjaga kesehatan psikologis mereka, dan membuat adaptasi terhadap kondisi kehidupan yang lebih mudah dalam menghadapi krisis (Savickas & Porfeli, 2012).

Temuan lain dalam penelitian Oztemel dan Akyol (2019) yaitu, dukungan sosial memperkuat keterampilan adaptasi untuk mengatasi masalah karir, dan mempengaruhi perkembangan adaptasi

karir dengan cara yang positif. Penelitian mengenai dukungan sosial juga pernah dilakukan sebelumnya oleh Fabio dan Kenny (2015) yang meneliti mengenai *The Contributions of Emotional Intelligence and Social Support for Adaptive Career Progress Among-Italian Youth* yang mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan faktor kontekstual yang sering dikaitkan dengan *resilience* pada umumnya, serta dengan kemajuan dalam pendidikan dan pengembangan karir. Dukungan sosial dapat didapatkan dari berbagai sumber, seperti guru, dan teman-teman yang mungkin menawarkan dukungan khusus dan dorongan dalam peraturan sekolah yang terkait dengan keterlibatan akademik dan kemajuan ke arah tujuan pendidikan dan karir (Fabio & Kenny, 2015).

Bahkan menurut Creed et al. (2009) dukungan sosial merupakan sumber daya potensial untuk memperoleh nasihat dan informasi karir yang lebih spesifik sesuai dengan tuntutan perubahan. Selain itu, Clarke (2008) juga menyebutkan bahwa dalam berbagai konteks karir, dukungan sosial dapat meningkatkan kemungkinan menerima perubahan, sehingga individu terdorong untuk mengambil pendekatan yang lebih proaktif dalam perkembangan karirnya.

Menurut Zimet et al. (1988) aspek-aspek dukungan sosial meliputi: (a) keluarga (*family*). Dukungan keluarga dapat menjadi dukungan utama dan terdekat. Keluarga dapat memberikan dukungan dalam bentuk fisik maupun non fisik. Keluarga dianggap orang terdekat yang dapat memberikan dukungan; (b) teman sebaya (*friend*) dapat-menjadi salah satu hal yang membangun dukungan sosial. Teman sebaya biasanya berada dalam lingkup yang sama serta dapat memberikan dukungan karena memiliki peran dan kelekatan sendiri. Interaksi selain dengan keluarga seringkali dengan-teman, sehingga-dapat menjadi salah satu yang memberikan dukungan; (c) orang terdekat (*significant others*) merupakan orang yang

dianggap sangat dekat. Orang terdekat menjadi salah satu sumber karena apabila seseorang berada dalam kesulitan, seseorang yang dianggap dekat dapat memberikan dorongan tertentu juga dapat memberikan dukungan ketika dibutuhkan.

Dari fenomena diatas, belum diketahui lebih lanjut mengenai dukungan sosial manakah yang paling berkaitan terhadap adaptabilitas karir khususnya pada mahasiswa sekolah kedinasan yang merupakan juga sekolah berasrama. Apakah dukungan sosial keluarga? Dukungan sosial teman sebaya? Ataukah dukungan sosial orang terdekatlah yang lebih berkaitan terhadap adaptabilitas karir. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk menjawab rumusan masalah yang ada yaitu untuk membuktikan mana yang lebih berkaitan antara dukungan sosial keluarga, teman sebaya, dan orang terdekat terhadap adaptabilitas karir mahasiswa sekolah kedinasan di bawah kementerian perhubungan.

## **METODE**

### *Subjek Penelitian*

Subjek penelitian adalah mahasiswa yang sedang menempuh semester akhir yang berasal dari sekolah kedinasan di bawah kementerian perhubungan yang ada di Indonesia. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 159 orang yang terdiri dari laki-laki 85 orang dan-perempuan 74 orang dengan rentang usia antara 19-25 tahun. Adapun pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*.

### *Pengumpulan Data*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini sudah diadaptasi terlebih dahulu oleh peneliti dengan menggunakan bahasa Indonesia. Adapun skala yang digunakan pada variabel dukungan sosial adalah MSPSS (*Multidimensional Scale of Perceived Social Support*) yang dikembangkan oleh Zimet et al. (1988).

Skala ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu: *family*, *friends*, dan *significant others*. MSPSS ini terdiri dari 12 *item* dengan bentuk skala *likert* dan terdiri dari empat kategori respon yaitu mulai dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak-setuju. Telah dilakukan pengujian validitas pada 12 *item* dukungan sosial dengan melihat nilai *pearson correlation* antar *item* terhadap *true score*  $> 0.3$ . Dari hasil pengujian validitas ini maka dapat disimpulkan bahwa 12 *item* valid karena memiliki nilai *pearson correlation item* terhadap *true score* lebih dari 0.3.

Tabel 1  
*Blueprint Skala Dukungan Sosial*

No	Dimensi	Alpha cronbach	No item
1	Family	0.847	1,2,3,4
2	Friends	0.874	5,6,7,8
3	Significant Other	0.923	9,10,11,12
<b>Jumlah item</b>			<b>12</b>

*Catatan.* Oleh Zimet et al. (1988).

Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur adaptabilitas karir adalah CAAS (*Career Adapt Abilities Scale USA Form*) oleh Porfeli dan Savickas (2012). Yang tujuannya untuk mengukur sikap, kepercayaan, dan kompetensi tertentu. CASS ini terdiri dari empat subskala, yaitu: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Adapun *item* skala CASS ini berbentuk skala *likert* dan diberikan alternatif jawaban mulai dari 1 hingga 5 sebagai kategori respon tertinggi. Telah dilakukan juga pengujian validitas pada 24 *item* adaptabilitas karir dengan melihat nilai korelasi *item* terhadap *true score*  $> 0.3$ , sehingga dari uji validitas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa 24 *item* pada skala ini valid dan bisa digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 2  
*Blueprint Skala Adaptabilitas Karir*

No	Dimensi	No item	Jumlah
1	Concern	1,2,3,4,5,6	6
2	Control	7,8,9,10,11,12	6
3	Curiosity	13,14,15,16,17,18	6
4	Confidence	19,20,21,22,23,24	6
<b>Jumlah item</b>			<b>24</b>
<b>Reliabilitas</b>			<b>0.920</b>

*Catatan.* Oleh Porfeli dan Savickas (2012).

## HASIL

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini maka peneliti melakukan analisis korelasi dengan menggunakan bantuan *software Statistical Package-For the Social Sciences* (SPSS) versi 25.0. Peneliti mengkorelasikan tiap-tiap dimensi skala dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir, sehingga hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3  
*Hasil Pengujian Korelasi Tiap Dimensi Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karir*

Model	Pearson Correlation	Sig.
Dimensi <i>Family</i> (Dukungan Sosial) – Adaptabilitas Karir	0.295	0.000
Dimensi <i>Friends</i> (Dukungan Sosial – Adaptabilitas Karir	0.434	0.000
Dimensi <i>Significant Others</i> (Dukungan Sosial) – Adaptabilitas karir	0.423	0.000

*Catatan.* Data hasil analisis SPSS ver. 25.0.

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa: (a) diketahui nilai *r* dukungan-sosial keluarga (*family*) terhadap adaptabilitas karir sebesar 0.295 dengan nilai *p-value* sebesar 0.00 ( $P < 0.05$ ), artinya ada hubungan positif dan signifikan antara dimensi *family* pada skala dukungan sosial

terhadap adaptabilitas karir, atau dapat disimpulkan juga bahwa semakin tinggi dukungan sosial pada dimensi *family*, maka akan meningkat juga adaptabilitas karir individu begitu juga sebaliknya; (b) diketahui nilai  $r$  dukungan-sosial teman (*friends*) terhadap adaptabilitas karir sebesar 0.434 dengan nilai  $p$ -value sebesar 0.00 ( $P < 0.05$ ), artinya ada hubungan positif dan signifikan antara dimensi *friends* pada skala dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir, atau dapat disimpulkan juga bahwa semakin tinggi dukungan sosial pada dimensi *friends*, maka akan meningkat juga adaptabilitas karir individu begitu juga sebaliknya; (c) diketahui nilai  $r$  dukungan-sosial orang-orang terdekat (*significant others*) terhadap adaptabilitas karir sebesar 0.423 dengan nilai  $p$ -value sebesar 0.00 ( $P < 0.05$ ), artinya ada hubungan positif dan signifikan antara dimensi *significant others* pada skala dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir, atau dapat disimpulkan juga bahwa semakin tinggi dukungan sosial pada dimensi *significant others*, maka akan meningkat juga adaptabilitas karir individu begitu juga sebaliknya.

## DISKUSI

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ketiga dimensi dukungan sosial berkaitan erat dengan adaptabilitas karir. Sedangkan dimensi *friends* pada skala dukungan sosial memiliki nilai *pearson correlation* yang paling tinggi diantara ketiga dimensi dukungan sosial, sehingga dapat disimpulkan yang paling berkaitan terhadap adaptabilitas karir mahasiswa sekolah kedinasan kementerian perhubungan adalah dukungan sosial dari teman sebaya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Terbuktinya hipotesis penelitian ini menjadi bukti bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor terbentuknya adaptabilitas karir pada mahasiswa tahun pertama yang menerima pendidikan di sekolah kedinasan kementerian

perhubungan.

Adapun hasil korelasi paling rendah ditemukan pada hubungan dimensi keluarga (*family*) pada skala dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir, yaitu sebesar 0.295. Hal ini bisa terjadi karena mahasiswa pada sekolah kedinasan kementerian perhubungan merupakan sekolah berasrama, sehingga interaksi dalam lingkup keluarga tidak begitu dirasakan, namun dukungan sosial dari teman sebaya dan orang terdekat lainnya menjadi lebih potensial berhubungan dengan adaptabilitas karir. Penelitian ini juga menguatkan penelitian sebelumnya, seperti penelitian Sahin dan Kirdok (2018) yang mengambil sampel penelitian pada tiga sekolah menengah atas (SMA) di Cukurova dan Yuregir, Kota Adana, Turki dan melibatkan 325 siswa (193 perempuan dan 132 laki-laki). Adapun dalam penelitian ini ditemukan hasil penelitian bahwa hubungan dukungan sosial keluarga (*family*) dengan adaptabilitas karir memiliki nilai korelasi yang tinggi, sedangkan dukungan sosial orang terdekat (*significant others*) memiliki nilai korelasi paling rendah jika dibandingkan dengan dukungan sosial teman sebaya (*friend*). Hal ini dikarenakan dukungan yang dirasakan dari keluarga selalu tetap utama bagi siswa SMA. Dukungan tersebut dijelaskan oleh dukungan orangtua pada tingkat verbal, emosional dan keuangan. Sehingga orangtua dalam hal ini dipandang sebagai sumber panutan pertama selama masa remaja.

Hasil dari penelitian-ini juga sesuai dengan-penelitian oleh Oztemel dan Akyol (2019) yang membahas tentang dukungan sosial dan adaptabilitas karir. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang positif signifikan dengan adaptabilitas karir. Penelitian ini dilakukan di Turki dengan melibatkan 525 siswa (389 perempuan dan 136 laki-laki) dari berbagai fakultas di Universitas Ankara, Turki (Oztemel & Akyol, 2019).

Pada penelitian ini menunjukkan

bahwa dukungan keluarga, teman sebaya, dan orang terdekat merupakan bentuk dukungan psikologis yang utama dibutuhkan untuk perkembangan karir yang lebih baik. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya hendaknya meneliti lebih lanjut seberapa besar pengaruh ketiga dimensi dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir. Selain itu juga, untuk mengambil sampel yang beragam, sehingga didapatkan gambaran yang lengkap mengenai proporsi varian dari tiap-tiap dimensi dukungan sosial secara lebih presisi dengan melibatkan variabel kontrol, seperti: jenis kelamin, *goal orientation*, sosial ekonomi dan budaya.

### REFERENSI

- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258–284. <https://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri. (2018). *Kebutuhan pegawai yang berasal dari lulusan sekolah kedinasan di lingkungan Kementerian Perhubungan*. <http://dishub.wonogirikab.go.id>
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal of Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 3(3), 212–229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Fabio, A. Di, & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42(1), 48–59. <https://doi.org/10.1177/0894845314533420>
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2017). Career adaptability and social support among graduating college seniors. *The Career Development Quarterly*, 65(3), 278–283. <https://doi.org/10.1002/cdq.12098>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Lerner, R. M., Lerner, J. V., Almerigi, J. B., Theokas, C., Phelps, E., Gestsdottir, S., Naudeau, S., Jelacic, H., Alberts, A., Ma, L., Smith, L. M., Bobek, D. L., Richman-Raphael, D., Simpson, I., Christiansen, E. D., & von Eye, A. (2005). Positive youth development, participation in community youth development programs, and community contributions of fifth-grade adolescents: Findings from the first wave of the 4-H study of positive youth development. *The Journal of Early Adolescence*, 25(1), 17–71. <https://doi.org/10.1177/0272431604272461>
- Nawacita.co. (2020, Juni 11). *Syarat pendaftaran sekolah kedinasan kementerian perhubungan 2020*.

- <https://nawacita.co/index.php/2020/06/11/syarat-pendaftaran-sekolah-kedinasan-kementerian-perhubungan-2020/>
- Oztemel, K., & Yıldız-akyol, E. (2019). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Şahin, İ., & Kirdok, O. (2018). Investigation of relationship between high school students' career adaptability, subjective well-being and perceived social support. *International Education Studies*, 11(8), 127–135. <http://doi.org/10.5539/ies.v11n8p127>
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1981). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127–139. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Sarinah. (2016). *Ilmu sosial budaya dasar (di perguruan tinggi)*. Deepublish.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Tien, H. L. S., & Wang, Y. C. (2017). Career adaptability, employability, and career resilience of asian people. *In Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 299-314). Springer.
- Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP–UPI. (2007). *Ilmu & aplikasi pendidikan bagian 4: Pendidikan lintas bidang*. Imperial Bhakti Utama.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988) The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2)