

## **“Drive Your Career”: Strategi Meningkatkan Adaptabilitas Karier Melalui Pelatihan Karier**

**Doddy H. Wibowo, Emmanuel S. Yuwono**

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga, Indonesia  
e-mail: doddy.wibowo@uksw.edu

### **Abstract**

*Career problems experienced by students may indicate that they do not understand their potential, lack of career information, choose wrong majors, doubt about career choices, and do not have a career yet. The purpose of this study is to determine whether the "Drive Your Career" training method can improve students' career adaptability. The training module was developed by researchers and used an experimental research design "one group pretest posttest design". The sampling method used purposive sampling technique involving 46 students of class IX Junior High School (SMP). Career adaptability was measured using the Career Adaptability Scale. The results show that there is an effect of using the "Drive Your Career" training method to improve career adaptability.*

**Keywords:** career adaptability, "Drive Your Career" training, junior high school (SMP) students

### **Abstrak**

Permasalahan karier yang dialami siswa menunjukkan bahwa mereka belum memahami potensinya, minimnya informasi karier, salah memilih jurusan, ragu tentang pilihan karier, dan belum memiliki karier. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah metode pelatihan “Drive Your Career” dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier siswa. Rancangan penelitian menggunakan eksperimen “One Group Pretest Posttest Design” dengan modul pelatihan yang dikembangkan peneliti. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan melibatkan 46 siswa kelas IX Sekolah Menengah Pertama (SMP). Kemampuan adaptabilitas karier diukur menggunakan Skala Adaptabilitas Karier. Hasil studi menunjukkan terdapat pengaruh penggunaan metode pelatihan “Drive Your Career” untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier.

**Kata Kunci:** adaptabilitas karier, pelatihan “Drive Your Career”, siswa sekolah menengah pertama (SMP)

### **Pendahuluan**

Siswa perlu merencanakan dan mengembangkan aspek karier dan pekerjaan sejak dini. Perencanaan karier sejak dini berguna bagi siswa sehingga memiliki kemampuan adaptasi karier sebagai bekal ketika menghadapi masalah karier di masa depan (Johnston, 2018). Sisi lain menunjukkan adanya permasalahan perkembangan karier yang dialami siswa yakni mereka belum memahami tentang potensi yang dimiliki, masih minimnya informasi tentang pekerjaan dan karier, salah memilih jurusan, kurang percaya diri dan ragu tentang pilihan kariernya, dan

bahkan siswa menyatakan bahwa mereka belum memiliki karier pekerjaan atau cita-cita yang akan diraih (Muslihati, 2017).

Tantangan bagi siswa di usia remaja atau di jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) yakni, setelah lulus mereka akan dihadapkan dengan berbagai pilihan jurusan untuk masuk Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan atau Madrasah Aliyah (MA) dimana setiap sekolah tersebut memiliki karakteristik yang berbeda (Amalia & Kurniawati, 2019). Hal ini didukung dengan wawancara awal kepada 3 siswa SMP. Hasil wawancara awal menunjukkan

siswa masih merasa bingung dan belum memahami bahwa setelah selesai di jenjang SMP, mereka perlu memilih antara masuk ke SMA atau SMK atau sekolah kejuruan lainnya. Siswa masih berpikir bahwa setelah lulus SMP, mereka pasti akan masuk SMA. Ketika ditanyakan lebih lanjut, apabila masuk ke SMA, siswa pun masih ragu akan mengambil jurusan IPA, IPS atau Bahasa. Pada masa transisi ini, maka adaptabilitas karier menjadi karakter yang perlu ditingkatkan (Akmal, 2019).

Periode transisi dari jenjang sekolah menuju jenjang lebih tinggi atau dunia pekerjaan adalah periode kritis bagi seseorang, hal ini memengaruhi kinerja dan kesuksesan di masa depan karier seseorang (Koen dkk., 2012). Pada masa ini pula, kemampuan penyesuaian diri merupakan karakter penting yang perlu dimiliki pekerja (Yousefi dkk., 2011). Oleh sebab itu, di masa ini dibutuhkan pekerja yang mau menjadi pembelajar seumur hidup, memiliki fleksibilitas, menggunakan teknologi terbaru dan mampu mempertahankan kinerja. Adanya keluwesan, fleksibilitas, mampu mengikuti dinamika, aturan dan suasana kerja menjadi kompetensi yang wajib dimiliki oleh individu. Kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki seseorang untuk siap menghadapi perubahan dan tantangan di dalam karier dapat disebut sebagai adaptabilitas karier (Sahin & Kirdok, 2018).

Porfeli dan Savickas (2012) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai bentuk kesiapan seseorang untuk mengatasi situasi, berpartisipasi dan mengerjakan tugas pekerjaan, termasuk kemampuan menyesuaikan pada situasi yang tidak dapat diprediksi karena adanya perubahan lingkungan kerja. Adaptabilitas karier merupakan sumber daya yang membentuk seseorang untuk lebih mudah berkembang, membentuk tujuan, eksplorasi, pengaturan, dan memaksimalkan potensi yang dimiliki seseorang sehingga tujuan karier dapat tercapai (Savickas & Porfeli, 2012).

Konsep adaptabilitas karier dipandang lebih meluas dan menjangkau tahapan perkembangan dari anak-anak, remaja, dan bagi orang dewasa.

Seorang siswa atau pekerja yang memiliki adaptabilitas karier membuatnya mampu mengelola karier secara lebih efektif (Chong & Leong, 2017); mencapai kepuasan dan keberhasilan karier di perusahaan (Haibo dkk., 2018); memiliki kepuasan karier dan kesempatan untuk dipromosikan dalam pekerjaan (Chan dkk., 2016); memiliki kemampuan transaksi dan pertimbangan yang baik, regulasi diri dan mencapai kesuksesan karier (Zacher, 2014); memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dan tingkat stres kerja yang lebih rendah (Fiori dkk., 2015); mendukung seseorang dan meningkatkan kepercayaan diri ketika menghadapi situasi kerja formal dan penuh waktu (Duffy, 2010); serta memengaruhi di dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif individu (Sahin & Kirdok, 2018). Sedangkan bagi perusahaan dan instansi, meningkatkan adaptabilitas karier dapat bermanfaat untuk mengurangi intensitas *turnover* karyawan di perusahaan (Chan dkk., 2016). Namun sebaliknya, siswa atau karyawan yang memiliki kemampuan adaptabilitas karier rendah, maka ada kecenderungan ia juga memiliki kemampuan adaptasi di bidang lain yang tergolong rendah (Hirschi & Valero, 2015). Oleh karena itu sangat penting apabila sekolah dapat mengajarkan dan memfasilitasi keterampilan adaptasi karier sehingga siswa menjadi semakin siap ketika menghadapi dunia kerja (Omar & Noordin, 2013).

Siswa memerlukan bimbingan dari orang yang lebih dewasa dan berpengalaman dalam tahapan eksplorasi karier supaya siswa memiliki kemampuan yang baik untuk dapat mengatasi perubahan situasi dan menyesuaikan diri pada situasi pekerjaan yang tidak dapat diprediksi. Sekolah dapat memfasilitasi pengembangan adaptabilitas karier melalui pelatihan untuk memperkenalkan proses transisi dari

sekolah ke dunia pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa melalui proses pelatihan karier membantu para lulusan perguruan tinggi untuk dapat meningkatkan adaptabilitas karier dan menghantarkan calon pekerja untuk siap menghadapi masa transisi dari perguruan tinggi ke dunia pekerjaan serta meningkatkan kesempatan untuk dapat memilih pekerjaan yang berkualitas (Koen dkk., 2012), meningkatkan kemampuan adaptif siswa sebelum memasuki dunia kerja (Wilkins-yel dkk., 2018), dan efektif meningkatkan kematangan karier (Saifuddin dkk., 2017).

Pelatihan “*Drive Your Career*” dikembangkan peneliti dengan mengadaptasi teori adaptabilitas karier milik Mark L. Savickas. Savickas (dalam Hartung & Cadaret, 2011; Ye, 2015) mengemukakan empat dimensi perkembangan adaptabilitas karier, yaitu: a) Perhatian karier, merupakan kemampuan untuk mempertimbangkan dan mempersiapkan pekerjaan, meliputi: perhatian kepada masa depan, perasaan optimis, sikap positif, perencanaan dan harapan positif tentang karier yang akan ditekuni; b) Kontrol karier, merupakan kemampuan untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan, meliputi: peningkatan pengaturan diri untuk bertanggung jawab terhadap masa depan, sikap positif untuk memilih jurusan dalam pendidikan, asertif dan mandiri di dalam menentukan karier; c) Keingintahuan karier, merupakan kekuatan untuk mengeksplorasi berbagai situasi dan peran meliputi sikap ingin tahu, menjelajahi secara produktif karier yang akan ditekuni, hal ini membuat remaja dapat mengeksplorasi pendidikan dan pilihan jurusan secara nyata; dan d) Kepercayaan diri karier, merupakan keyakinan dalam pemecahan masalah, meliputi kemampuan untuk pemecahan masalah, keyakinan mengatasi kesulitan, tekun, rajin, percaya diri, dan mampu menjalin hubungan dengan orang lain. Pelatihan didesain dengan menggunakan beberapa metode

untuk menarik minat siswa yakni dengan menggunakan metode ceramah dan diskusi, pemeriksaan karier siswa, dan permainan yang mengarahkan siswa kepada aspek adaptabilitas karier.

Sejauh pemahaman peneliti, penelitian sebelumnya banyak dilakukan kepada mahasiswa atau para calon pekerja (*fresh graduate*). Oleh karena itu, peneliti memandang penting bahwa penelitian ini dilakukan bagi siswa SMP yang notabene juga akan mempersiapkan kariernya ketika memasuki jenjang sekolah yang lebih tinggi. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah metode pelatihan karier “*Drive Your Career*” dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier bagi siswa kelas IX? Hipotesis penelitian adalah ada pengaruh penggunaan metode pelatihan “*Drive Your Career*” untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier siswa kelas IX.

### Metode Penelitian

Peneliti menggunakan rancangan penelitian eksperimen model rancangan satu kelompok pra-perlakuan dan pasca-perlakuan (*one-group pretest-posttest design*) (Hastjarjo, 2019). Peneliti menggunakan model ini untuk membandingkan seberapa besar peningkatan variabel terikat (Y) antara sebelum (O1) dan sesudah diberikan perlakuan (O2) yang berupa pelatihan. Secara penggunaan teoretis model ini sesuai apabila digunakan untuk mengevaluasi sebuah program pelatihan atau *training* dan secara praktis lebih efektif untuk menggambarkan perubahan atau peningkatan yang terjadi antara sebelum dan sesudah perlakuan.

O<sub>1</sub> X O<sub>2</sub>

Gambar 1. Model eksperimen one-group pretest-posttest design

Tabel 1  
*Data Demografi Siswa*

| Variabel      | Kategori  | Jumlah | Persentase |
|---------------|-----------|--------|------------|
| Usia          | 13 tahun  | 4      | 9%         |
|               | 14 tahun  | 34     | 76%        |
|               | 15 tahun  | 7      | 15%        |
| Jenis kelamin | Laki-laki | 21     | 46%        |
|               | Perempuan | 25     | 54%        |

Tabel 2  
*Tahapan dan Tujuan Pelatihan Karier*

| Sesi   | Tujuan   | Metode                     |
|--|--|----------------------------|
| <i>Pretest (30 menit)</i>                      |  |                            |
| Sesi 1.<br>Perhatian Karier (120 menit)        | Meningkatkan pemahaman siswa tentang definisi, aspek dan berbagai pilihan karier yang dapat dipilih    | Ceramah dan diskusi        |
| Sesi 2.<br>Keingintahuan Karier (120 Menit)    | Meningkatkan pemahaman siswa tentang pilihan pekerjaan yang ditekuni berdasarkan proses asesmen karier | Asesmen karier dan diskusi |
| Sesi 3.<br>Kepercayaan diri karier (120 menit) | Meningkatkan kepercayaan diri siswa tentang pilihan karier yang akan ditekuni                          | <i>Games outdoor</i>       |
| Sesi 4.<br>Kontrol Karier (120 menit)          | Meningkatkan pengaturan diri dan tanggung jawab terhadap karier di masa depan                          | Ceramah dan diskusi        |
| <i>Posttest (30 menit)</i>                     |  |                            |

Partisipan penelitian diambil dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta yang berada di kota Salatiga dengan teknik *purposive sampling*. Siswa yang terlibat dalam penelitian ini adalah siswa kelas IX SMP dengan jumlah total 46 siswa. Adapun rincian data disajikan pada tabel 1.

Kemampuan adaptabilitas karier diukur menggunakan Skala Adaptabilitas Karier milik Mark L. Savickas (Porfeli & Savickas, 2012; Savickas & Maggiori,

2017). Adanya keterbatasan waktu, peneliti melakukan proses penerjemahan (adopsi) skala dilakukan melalui penerjemah yang merupakan rekan peneliti dari Fakultas Pendidikan Jurusan Bahasa Inggris. Setelah itu dilakukan uji keterbacaan menggunakan metode *Focused Group Discussion* (FGD) kepada beberapa siswa SMP untuk memberikan masukan dan menyesuaikan konteks item pernyataan yang telah dialihbahasakan secara tepat.

Terdapat 4 aspek dalam adaptabilitas karier yakni: perhatian karier, keingintahuan karier, kepercayaan diri karier, dan kontrol karier. Pilihan respon menggunakan skala *likert* dengan skor 5 untuk jawaban sangat sesuai (SS) dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Contoh pernyataan di dalam skala adaptabilitas karier misalnya: “*Saya menyadari pilihan pendidikan dan karier yang harus saya ambil*”; “*Saya tidak merencanakan strategi untuk mencapai cita-cita saya*”; “*Saya memperhatikan pilihan cita-cita saya*”. Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* diperoleh nilai .810 yang berarti tinggi. Hasil uji validitas menunjukkan nilai *corrected-item total correlation* bergerak antara .261 sampai dengan .609. Evaluasi proses pelatihan juga dilakukan dengan menggunakan penilaian segera (*laissez*) yang diisi oleh seluruh peserta pelatihan. Contoh pertanyaan dalam penilaian segera misalnya: “*Bagaimanakah perasaan anda setelah mengikuti layanan pelatihan tersebut?*”; “*Hal-hal apakah yang akan Anda lakukan setelah mengikuti layanan pelatihan tersebut?*”.

Proses penelitian diawali dengan *pretest* dan diakhiri dengan *posttest* yang bertujuan untuk memahami latar belakang siswa tentang adaptabilitas karier mereka pada periode sebelum dan sesudah perlakuan. Memasuki tahap perlakuan, terdapat beberapa sesi dalam modul pelatihan adaptabilitas karier. Adapun sesi dan tujuan pelatihan tercantum pada tabel 2.

Partisipan mengawali sesi dengan mengerjakan *pretest*. Dilanjutkan dengan sesi 1 yang merupakan sesi perhatian karier, siswa diajak untuk mampu memikirkan masa depan, menyadari bahwa pilihan saat ini akan membentuk masa depan, mempersiapkan masa depan, memiliki kesadaran tentang pilihan pendidikan dan karier, merencanakan cara untuk mencapai tujuan, dan tidak merasa cemas tentang pilihan kariernya. Sesi 2 merupakan sesi keingintahuan karier, siswa diajak untuk menuliskan cita-cita yang diinginkan, kemudian siswa diminta untuk mengisi angket tentang pilihan pekerjaan. Sesi 3 merupakan sesi kepercayaan diri karier, pada tahap ini, setelah siswa mengetahui tentang pilihan karier maka siswa diajak untuk memantapkan pilihannya melalui proses permainan. Sesi 4 merupakan sesi kontrol karier, yang mana siswa diajak untuk kembali berkumpul dan membagikan pengalaman yang diperoleh. Kesimpulan akhir akan menguatkan siswa tentang pilihan kariernya sehingga meningkatkan regulasi diri untuk bertanggung jawab terhadap masa depan, sikap positif untuk memilih jurusan dalam pendidikan, asertif dan mandiri dalam menentukan karier. Pelatihan diakhiri dengan *posttest*.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

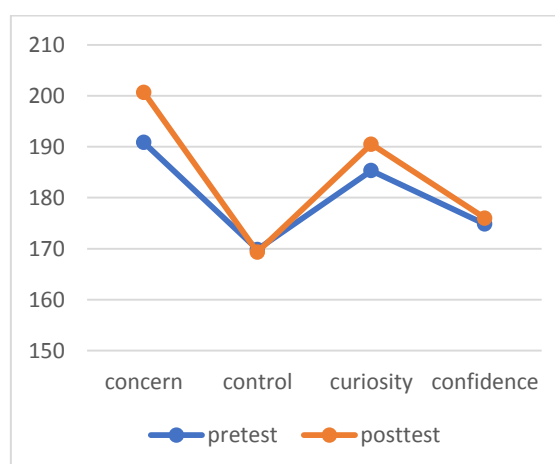
Berdasarkan tabel 3, uji normalitas yang dilakukan menunjukkan tingkat signifikansi hasil *pretest* sebesar .200 (>.05) dan hasil *posttest* sebesar .016 (<.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil *pretest-posttest* berdistribusi tidak normal, sehingga pengujian hasil menggunakan Uji Wilcoxon. Hasil perhitungan pada tabel 4, diperoleh nilai *asympt. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai .004 dengan  $\alpha = .05$  maka diketahui bahwa nilai  $W$  hitung kurang dari nilai  $W_{\alpha}$  ( $W \leq W_{\alpha}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh penggunaan metode pelatihan

“*Drive Your Career*” untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier bagi siswa kelas IX.

Hasil penelitian ini semakin menguatkan beberapa penelitian serupa yang pernah dilakukan, bahwa melalui prosedur pelatihan karier dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier pada siswa (Koen dkk., 2012; Saifuddin dkk., 2017). Pelatihan memberikan beragam manfaat bagi proses pengembangan individu. Manfaat tersebut misalnya meningkatkan keterampilan individu, kemampuan penyesuaian diri dalam berbagai situasi, mengatur dan mengelola diri, kemampuan komunikasi, perencanaan konsep, dan kerjasama dalam kelompok. Secara khusus layanan bimbingan karier melalui pelatihan karier dapat menjadi jawaban bagi siswa yang belum memahami tentang pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam menyiapkan pekerjaan sehingga siswa mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh (Atmaja, 2014).

Tabel 3  
Hasil Uji Normalitas

| Kelas           | Statistic | df | Sig. |
|-----------------|-----------|----|------|
| <i>Pretest</i>  | .089      | 46 | .200 |
| <i>Posttest</i> | .145      | 46 | .016 |



Gambar 2. Grafik peningkatan nilai mean antara pretest dan posttest

Tabel 4  
 Hasil Pengujian Wilcoxon

| Posttest – Pretest     |                     |
|------------------------|---------------------|
| Z                      | -2.906 <sup>b</sup> |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .004                |

Analisa dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Hasil penghitungan statistik berdasarkan nilai *mean* setiap aspek dalam adaptabilitas karier menunjukkan peningkatan antara sebelum perlakuan (*pretest*) dan setelah perlakuan (*posttest*). Pengukuran berdasarkan perbandingan nilai tiap aspek di dalam adaptabilitas karier yakni aspek perhatian karier (*concern*), kontrol karier (*control*), keingintahuan karier (*curiosity*), dan kepercayaan diri karier (*confidence*). Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan pengetahuan dan pemahaman siswa tentang karier. Hal ini juga didukung dari hasil analisa kualitatif dengan penilaian segera (*laissez*) yang dilakukan kepada beberapa siswa dengan menggunakan metode wawancara setelah periode pelatihan, juga menunjukkan bahwa siswa mendapatkan pemahaman baru tentang karier dan berbagai macam pilihan pekerjaan. Siswa merasa perlu untuk menyiapkan dan merancang pilihan pekerjaan, dan melalui pelatihan karier siswa mengetahui pilihan kariernya, termotivasi, semakin percaya diri, dan diharapkan mampu meraih cita-citanya.

Pelatihan “*Drive Your Career*” yang didesain oleh peneliti mengakomodasi kebutuhan perkembangan karier pada usia eksplorasi (15-24 tahun). Dalam tahapan perkembangan karier ini, penting mengetahui jenis pekerjaan yang sesuai dan pada akhirnya akan diterapkan dalam pekerjaan profesional. Dimulai dari tahap 1, perhatian karier bertujuan untuk meningkatkan pemahaman siswa tentang definisi, aspek dan berbagai pilihan karier yang dapat dipilih. Remaja dibekali pemahaman karier, macam-macam pilihan pekerjaan yang ada dan mengenali bakat, kelebihan dan kekurangan serta minatnya.

Beberapa teknik yang digunakan membentuk sebuah refleksi diri yang akan membantu seseorang dalam mengembangkan panggilan dan minat seseorang dalam orientasi pekerjaan tertentu yang akan ditekuni (Hirschi, 2011).

Pada tahap selanjutnya, siswa diajak untuk mengambil keputusan melalui proses asesmen karier. Berdasarkan dari pemahaman awal bahwa siswa telah mengetahui potensi bakat dan minat yang dimiliki, kemudian siswa diajak untuk memilih dari berbagai macam pekerjaan, jenis pekerjaan apa yang disukai, dan siswa akan menyesuaikan antara potensi yang dimiliki dengan hasil asesmen karier. Tahap yang ketiga, melalui metode pembelajaran permainan, mengajak siswa untuk membangun kepercayaan diri karier. Seringkali siswa merasa masih ragu dengan pilihan karier dan bingung tentang bagaimana yang akan dilakukan selanjutnya. Tahap yang terakhir yakni tahap kontrol karier mengarahkan siswa untuk dapat mengatur diri dan tanggung jawab terhadap karier di masa depan.

Hasil pelatihan yang disajikan dalam bentuk grafik (gambar 2), menunjukkan adanya peningkatan pada aspek perhatian, kemudian turun pada aspek kontrol karier, naik pada aspek keingintahuan karier dan turun pada aspek kepercayaan diri karier. Analisa peneliti, faktor yang menyebabkan penurunan pada aspek kontrol karier dan kepercayaan diri karier, kemungkinan item pernyataan mengarahkan siswa membuat keputusan serta melakukan penyelesaian masalah, dimana dalam situasi ini siswa masih belum bisa mengambil keputusan sendiri dan diperlukan diskusi dengan orang tua, sehingga aspek yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, siswa belum bisa memberikan jawaban secara lebih tepat.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi sekolah terutama jenjang SMP atau instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan untuk mempertimbangkan pelatihan sebagai salah

satu strategi meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier sehingga siswa mampu melakukan penyesuaian dalam masa transisi antara sekolah dan dunia kerja. Namun demikian, peneliti menyadari adanya keterbatasan di dalam penelitian ini yakni: jadwal pelaksanaan yang berbenturan dengan jadwal simulasi ujian yang informasinya diberikan sehari sebelum penelitian dilaksanakan, hal ini membuat peserta menjadi kurang fokus terhadap proses yang diikuti, alokasi waktu menjadi mundur menyebabkan siswa mengeluh karena pelaksanaan kegiatan melebihi jam pulang sekolah. Hal ini juga menyebabkan beberapa siswa gagal menyelesaikan *posttest* sehingga data tidak dapat diolah. Kelemahan lain yaitu tidak adanya kelompok kontrol sehingga peneliti kurang bisa memastikan sampai sejauhmana keberhasilan proses intervensi yang diberikan. Beberapa kelemahan ini dapat menjadi evaluasi lebih lanjut sehingga pelaksanaan di masa depan akan menjadi lebih baik.

### Simpulan

Simpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu metode pelatihan “*Drive Your Career*” dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier bagi siswa kelas IX Sekolah Menengah Pertama (SMP). Pelatihan “*Drive Your Career*” mendukung kebutuhan perkembangan karier siswa dimana tahap pertama perhatian karier meningkatkan pemahaman siswa tentang definisi, aspek dan berbagai pilihan karier yang dapat dipilih. Tahap kedua, siswa dapat memilih dari berbagai macam pekerjaan, jenis pekerjaan apa yang disukai, kemudian siswa akan menyesuaikan dengan potensi yang dimiliki. Tahap ketiga, siswa dapat membangun kepercayaan diri karier, membangun kepastian dalam pilihan karier dan mengurangi rasa bimbang dalam merencanakan karier. Sedangkan tahap terakhir yakni kontrol karier mengarahkan

siswa untuk mengatur diri dan tanggung jawab terhadap karier di masa depan.

### Daftar Pustaka

- Akmal, S. Z. (2019). Faktor-faktor yang menentukan kebimbangan karier Pada siswa SMA kelas XII. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 1–12.
- Amalia, F. R., & Kurniawati, F. (2019). Self-efficacy source and career adaptability: The mediating roles of career decision self-efficacy. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 16(1), 43–56.
- Atmaja, T. T. (2014). Upaya meningkatkan perencanaan karir siswa melalui bimbingan karir dengan penggunaan media modul. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 3(2), 57. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v3i2.4466>
- Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167–175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>
- Chong, S., & Leong, F. T. L. (2015). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 1–13. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 420–430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress : The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91(51), 113–115.
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., &

- Zhijin, H. (2017). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success?. *Journal of Career Assessment*, 19, 1–15. <https://doi.org/10.1177/1069072717727454>
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2011). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. Dalam K. Maree (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (hal. 15–28). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Hastjarjo, T. D. (2019). Rancangan eksperimen-kuasi. *Buletin Psikologi*, 27(2), 187. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38619>
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 60–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.002>
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Koen, J., Klehe, U., & 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>
- Muslihati. (2017). A study of career adaptability and career planning of faculty of education students of Universitas Negeri Malang. *9th International Conference for Science Educators Adn Teachers (ICSET)*, 118(2009), 301–306.
- Omar, S., & Noordin, F. (2013). Career adaptability and intention to leave among ICT professionals: An exploratory study. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12(4), 11–18.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career adapt-abilities scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Sahin, İ., & Kirdok, O. (2018). Investigation of relationship between high school students' career adaptability, subjective well-being and perceived social support. *International Education Studie*, 11(8), 127–135. <https://doi.org/10.5539/ies.v11n8p127>
- Saifuddin, A., Ruhaena, L., & Pratisti, W. D. (2017). Meningkatkan kematangan karier peserta didik SMA dengan pelatihan reach your dreams dan konseling karier. *Jurnal Psikologi UGM*, 44(1), 39–49. <https://doi.org/10.22146/jpsi.17378>
- Savickas, M. L., & Maggiori, C. (2015). Career adaptabilities scale–short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- 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>
- Wilkins-yel, K. G., Roach, C. M. L.,



- Tracey, T. J. G., & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, *108*(June), 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.006>
- Ye, L. (2015). Work values and career adaptability of Chinese university students. *Social Behavior and Personality*, *43*(3), 411–422.
- Yousefi, Z., & Abedi, M. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.5209/rev>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>

