

BAB I

PENDAHULUAN

Pada Bab ini menyajikan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pernyataan penelitian, definisi konseptual masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur penyusunan tesis.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era Revolusi Industri 4.0, kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang cepat mengubah hampir setiap aspek kehidupan manusia, termasuk teknologi sosial, pendidikan, dan ekonomi yang berbasis digital. Saat ini jelas bahwa teknologi membantu orang dalam pekerjaan dan kebutuhan sehari-hari mereka. Dalam Revolusi Industri 4.0, teknologi seperti mesin dan AI (*Artificial Intelligence*) mulai menggantikan pekerjaan konvensional dan mengubah peran manusia dalam kehidupan sehari-hari. Namun, kemajuan teknologi tidak sepenuhnya mengubah peran manusia dalam kehidupan sehari-hari, tetapi malah menciptakan pekerjaan dan profesi baru. Akibatnya, generasi saat ini harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dengan perubahan yang terjadi. Banyak jenis pekerjaan baru muncul sebagai hasil dari kemajuan dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan. Kemajuan ini berdampak pada masalah nasional dan persaingan global, terutama di Indonesia (Pambudi et al., 2020).

Sejauh ini, fenomena revolusi industri 4.0 masih menjadi subjek diskusi yang cukup kontroversial. Industri 4.0 muncul sebagai pengganti industri 3.0 berkat penggunaan cyber fisik dan kolaborasi manufaktur (Hermann et al., 2016; Irianto, 2017). Industri 4.0 juga disebut revolusi digital dan era disrupsi teknologi karena kemajuan komputer dan otomatisasi. Karena otomatisasi dan konektivitas industri akan membawa pergerakan global, sebagian orang menganggap industri 4.0 sebagai era disrupsi teknologi. Industri dan persaingan di tempat kerja berubah menjadi tidak linear. Salah satu ciri industri 4.0 juga dikenal sebagai AI, adalah penggunaan kecerdasan buatan (Tjandrawinata, 2016). Penggunaan robot untuk menggantikan manusia adalah salah satu contohnya. Robot dianggap lebih murah, efektif, dan efisien dari pada manusia. Dengan kemajuan teknologi saat ini, setiap aspek kehidupan dapat diotomatisasi. Menurut (Tjandrawinata, 2016), teknologi dan

pendekatan baru yang menggabungkan dunia digital, biologi, dan fisik akan sangat mengubah pola hidup dan interaksi manusia. Industri 4.0 adalah bagian dari revolusi teknologi yang mengubah cara orang beraktivitas dalam skala, ruang, kompleksitas, dan perubahan dari pengalaman hidup sebelumnya. Bahkan individu akan menghadapi ketidak pastian di dunia maya (Yahya, 2018, hlm. 6). Akibatnya, orang harus memiliki kemampuan untuk memprediksi masa depan dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi segera setelah mereka terjadi. Dengan menyajikan tantangan dan peluang baru, revolusi industri 4.0 dapat mencegah berbagai dampak dalam kehidupan masyarakat, salah satunya pengangguran. Tingkat pengangguran di Indonesia masih menantang dan kemungkinan besar akan terus meningkat. Menurut data BPS (2017), tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Februari 2017 sebesar 5,33%, atau 7,01 juta orang, terdiri dari 131,55 juta orang yang bekerja. Lulusan diploma menyumbang kontribusi terbesar terhadap pengangguran, sebesar 7,90%, dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya. Ini dapat disebabkan oleh kurangnya soft skills dan keahlian khusus yang dimiliki (Yahya, 2018, hlm. 10).

Di era yang dipenuhi dengan disrupsi teknologi dan Revolusi Industri 4.0, keterampilan kerja sangat penting. Pengusaha menyatakan bahwa karyawan tidak memiliki keterampilan yang cukup (Nuryake Fajaryati, Budiyo, Muhammad Akhyar, 2020) . Sekitar 75 juta remaja di negara berkembang menganggur, dan tingkat pengangguran remaja 2 hingga 4 kali lebih tinggi di sebagian besar negara. Agar mereka produktif dan mampu dipekerjakan oleh industri, penyedia pendidikan harus mendukung mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja. Perusahaan tidak hanya mencari orang yang memiliki keterampilan teknis, tetapi juga orang yang mampu berpikir kritis, berkolaborasi, memecahkan masalah, dan berkomunikasi dengan baik. Lebih dari 50% pemangku kepentingan mungkin tidak dapat menemukan kandidat dengan kompetensi yang cocok untuk posisi yang mereka tawarkan. Akibatnya, lebih dari 80% pencari kerja tidak mendapatkan pekerjaan (Office, 2015).

Tidak dapat dipungkiri bahwa era disrupsi dan globalisasi memberikan tantangan bagi masyarakat. Ini terutama karena negara-negara di seluruh dunia semakin terbuka dalam hal produk, jasa, dan migrasi tenaga kerja antar negara.

Selain itu, hal tersebut telah menyebabkan banyak perubahan besar di bidang bisnis, perbankan, transportasi sosial kemasyarakatan, dan bahkan pendidikan. Di era tersebut, sangat penting untuk mampu mengatasi perubahan. Disrupsi membuka jalan bagi model bisnis yang lebih kreatif. Pada gilirannya, teknologi dan digitalisasi menggantikan metode konvensional. Hal ini menyebabkan berbagai masalah muncul, salah satunya adalah tingkat pengangguran yang tinggi. Tingkat pengangguran tinggi sering dikaitkan dengan kegagalan sistem pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang kompetitif. Pengangguran meningkat karena pencari kerja tidak memiliki keahlian (Franita, 2016). Jika variasi dalam kemampuan pencari kerja dikaitkan dengan dunia pendidikan, masalah ini terkait dengan kualitas pendidikan. Berdasarkan masalah tersebut, lembaga pendidikan harus menyiapkan mahasiswa yang memiliki keterampilan kerja dan keterampilan teknis. Menurut (Nuryake Fajaryati, Budiyono, Muhammad Akhyar, 2020), masalah terbesar yang dihadapi oleh sistem pendidikan saat ini adalah menghasilkan mahasiswa yang memiliki kemampuan akademik (*academic skills*), keterampilan teknis (*technical skills*), dan kemampuan kerja (*employability skills*) yang seimbang (Bennett, 2006).

Tujuan sekolah vokasi adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang. Muatan pembelajaran Abad ke-21 harus disesuaikan dengan perubahan yang terjadi di era industri 4.0. Keterampilan Abad ke-21 meliputi pembelajaran dan inovasi, kreativitas, variasi pengetahuan, keterampilan, komunikasi, kerja sama, berpikir kritis, penyelesaian masalah, literasi digital, produktivitas, akuntabilitas, tanggung jawab, dan kepemimpinan (Trilling & Fadel, 2009). Oleh karena itu, mahasiswa vokasi harus memiliki layanan bimbingan dan konseling terutama dalam bidang bimbingan karier, sehingga mahasiswa dapat memperoleh kemampuan untuk mengatasi semua masalah yang terkait dengan fenomena di atas.

Beberapa teori telah dikembangkan untuk membantu konseling karier yang menghadapi perubahan selama perkembangan karier mereka. Savickas menggunakan "Teori Konstruksi Karier" (1997, 2005) untuk mengevaluasi pengembangan karier. Teori ini mengubah teori "kematangan karier" (Super & Kidd, 1979; Super & Knasel, 1981; Super, 1990) dan menekankan "adaptabilitas".

Tujuan dari teori ini adalah untuk memahami perilaku profesional sepanjang hidup (Savickas, 2013). Savickas mengevaluasi pengembangan karier sebagai cara seseorang menggabungkan kebutuhan pribadi dengan harapan sosial sehingga mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan (Savickas, 2002; Savickas, 2005). Upaya untuk memahami individu pada masa transisi seperti transisi dari sekolah kepekerjaan atau transisi dari pekerjaan lainnya yang biasa disebut sebagai “*life space*” dari teori (Super, 1980), berbeda dengan Super, (Savickas, 1997) menganggap perkembangan tersebut sebagai “*construction of adaptability*”. Selain itu, Savickas menjelaskan bahwa adaptabilitas karier dapat menyajikan pengembangan karier individu seumur hidup dibandingkan dengan kematangan karier dari Super. Kemampuan adaptabilitas karier terdiri dari empat sumber psikososial (Savickas & Porfeli, 2012) dan teori konstruksi karier menekankan pada sikap, keyakinan, serta kompetensi khusus dalam proses konstruksi (Savickas, 2013).

Fenomena ini sejalan dengan yang dituliskan oleh (Fugate et al., 2004) yang menyatakan bahwa *employability skills* juga dikenal sebagai kecakapan kerja adalah komponen dari konstruksi psikologi yang menciptakan sifat karakteristik adaptif, kognisi, perilaku dan pengaruh yang dapat meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan. Kecakapan Kerja mendorong orang untuk terus mencari pekerjaan ditengah ketidak pastian pasar kerja (Di Fabio, 2017; Fabio & Kenny, 2012). Dalam ilmu psikologi, masuk ke dalam pengembangan karier individu. Pada awalnya, mereka berfokus pada pentingnya sumber daya atau kemampuan seseorang untuk menemukan dan mempertahankan pekerjaan mereka (Di Fabio, 2017a). Kecakapan kerja membantu orang-orang yang melalui masa transisi dari sekolah ke dunia kerja. Kemampuan ini membantu orang-orang mendapatkan pekerjaan setelah lulus secara lebih cepat dan tepat di pasar kerja (Jackson, 2016).

Hasil survei yang dilakukan kepada 115 Mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Tahun Ajaran 2022/2023 menunjukkan bahwa 31,3% berada dalam kategori cakap, 68,7% berada dalam kategori cukup cakap, dan 0,0% berada dalam kategori tidak cakap. Artinya secara umum gambaran tingkat kecakapan kerja Mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Tahun Ajaran

2022/2023 memiliki pemahaman, sikap, dan keterampilan yang masih berada pada kategori cukup cakap yang ditandai dengan pencapaian aspek kognitif sebesar 66,6% (Cukup Cakap), aspek afektif 71,9% (Cukup Cakap), dan aspek psikomotorik 72,6% (Cakap) yang artinya kecakapan kerjanya belum optimal.

Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling Permendikbud pada Pendidikan Dasar dan Menengah menyatakan bahwa bimbingan dan konseling merupakan bagian penting dari proses pendidikan. Menurut Permendikbud ini, mereka diharapkan berpartisipasi secara aktif dalam proses pendidikan, terutama di sekolah menengah kejuruan, untuk memberikan peluang terbaik bagi peserta didik untuk beradaptasi dengan karir mereka. Salah satu layanan yang dapat diberikan kepada mahasiswa adalah bimbingan karier. Bimbingan profesional adalah jenis bimbingan dan konseling yang menggunakan pendekatan fokus untuk membantu mahasiswa memahami diri mereka sendiri dan lingkungan kerja mereka, menjadi lebih aktual, dan merencanakan masa depan (Supriatna & Budiman, 2010). Semua orang sesuai rentang usianya menerima bimbingan karier seperti yang dinyatakan Herr (Manrihu, 1988) bahwa Pedoman Karier adalah suatu alat, lebih tepatnya program, proses, teknik, atau layanan layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan bertindak berdasarkan identifikasi diri dan identifikasi kesempatan untuk bekerja, belajar, dan bersantai, serta mengembangkan kemampuan untuk membuat pilihan sehingga yang pekerja dapat merencanakan dan mengawasi perkembangan karier mereka. Selain itu, layanan bimbingan akan membantu orang memahami dan menerima diri mereka sendiri serta memanfaatkan minat, kemampuan, dan keahlian mereka untuk memperoleh keterampilan yang akan membuat mereka menjadi anggota masyarakat yang bermanfaat.

Bimbingan karier yang dikembangkan dalam penelitian ini didasarkan pada teori Savickas. Untuk membantu mahasiswa mendapatkan arah karier yang tepat, teori "*Career Construction*" dapat digunakan. Dalam hal ini, mereka mempertimbangkan dua komponen penting yaitu kesadaran diri sendiri dan kesadaran dunia kerja. Individu mungkin memerlukan kesadaran akan dua hal ini jika mereka ingin memahami secara efektif dan signifikan potensi diri dan lingkungannya. Kesadaran akan dua hal ini dapat menjadi kunci penting bagi

individu untuk mampu memahami potensi diri dan beradaptasi secara optimal dan bermakna dengan lingkungannya.

Bagi mahasiswa vokasi, fenomena perkembangan karier menjadi tantangan nyata di era disrupsi teknologi dan perkembangan karier abad ke-21. Sekolah vokasional ingin meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mahasiswa. "Bapak Pendidikan Kejuruan Dunia" memberikan penjelasan. Untuk berhasil belajar dan melakukan tugas dengan hasil yang menguntungkan, pendidikan kejuruan telah berkembang menjadi bagian dari pengalaman seseorang secara keseluruhan, menurut Prosser dan Quigley (1952). Kemampuan tertentu diperlukan dilakukan karena sekolah vokasi adalah perguruan tinggi yang mempersiapkan mahasiswa secara khusus untuk bekerja dalam bidang tertentu (Sudira, 2012) dan menyiapkan lulusan yang memiliki kemampuan dan ingin bekerja dalam bidang yang mereka kuasai (Usman, 2012; M. Yahya, 2015). Untuk meningkatkan pembangunan ekonomi, pendidikan kejuruan berkonsentrasi pada penyediaan tenaga kerja yang terampil dalam berbagai bidang seperti teknologi, industri, dan pertanian (Afwan & Rawi, 2013).

Berdasarkan asumsi-asumsi yang telah dipaparkan, meningkatkan kemampuan mahasiswa vokasi untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dapat membantu mereka mengatasi tantangan dan perkembangan karir di era teknologi yang berubah. Adaptasi karier adalah kemampuan penting untuk membantu mahasiswa menghadapi perkembangan dan tantangan karier di Abad ke-21. Adaptabilitas karier adalah komponen dari Savickas' teori konstruksi karier (Brown & Lent, 2013b), yang menjelaskan proses individu melalui masa perkembangan karier mereka, cara kerja mereka, dan tujuan karier mereka. Super dan Knasel pertama kali mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai bagian dari perkembangan karier, dan sejak itu dianggap sebagai kemampuan penting untuk keberhasilan karier secara keseluruhan.

Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan berbagai tugas profesional dikenal sebagai adaptabilitas karier (Duffy & Sedlacek, 2010). Selama transisi dari sekolah ke kehidupan kerja, sangat penting bagi mahasiswa untuk percaya pada kemampuan mereka dalam karier, siap untuk mengalami perubahan, dan menerimanya (Wang

et al., 2015). Kampus membuat keputusan penting tentang karier, yang berdampak pada masa depan karir mereka, kesejahteraan psikologis dan fisiologis, penerimaan sosial, dan kualitas hidup umum (Mann et al., 1989) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan untuk menghadapi perubahan pekerjaan dan situasi kerja. (Creed et al., 2009) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai proses regulasi diri, yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya dan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi. Adaptabilitas karier menghasilkan sikap, kepercayaan, dan kompetensi, menurut (Hartung et al., 2008). Setiap perilaku yang menunjukkan adaptabilitas akan meningkatkan dan meningkatkan kemampuan seseorang untuk beradaptasi. (Peter A. Creed, Tracy Fallon, 2009) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai proses pengaturan diri (*self-regulatory*). Mereka menekankan betapa pentingnya interaksi antara individu dan lingkungan mereka dan bagaimana mengatasi masalah ketidakmatangan mereka.

Berdasarkan hasil riset berbagai ahli, adaptabilitas karier terbukti memiliki manfaat bagi individu yakni memiliki rasa kekuasaan dan kepuasan hidup (Hirschi, 2009), komitmen pada organisasi/perusahaan (Ito & Brotheridge, 2005), membantu individu menemukan kualitas kerja (Koen, dkk, 2010; Zikic & Klehe, 2006), mencapai kesuksesan karier (Grote and Reader, 2009; Heslin, 2005; O'Connell dkk., 2007; Pearse; 2000), membantu individu kembali memiliki minat kerja dengan kepuasan kerja lebih baik (Ebberwein dkk., 2004; Zikic & Klehe, 2006), membantu individu mempertimbangkan kehilangan pekerjaan (Fugate et al., 2004), stabilitas dan realisme aspirasi karier (Hirschi, 2010), meningkatkan ekspolarasi, komitmen vokasional dan identifikasi dengan komitmen kejuruan dari waktu ke waktu (Negru-Subtirica et al., 2015).

Menurut (A. J. Martin et al., 2005), individu yang tidak siap untuk mengalami perubahan pekerjaan berdampak pada diri mereka sendiri. Mereka dapat mengalami perasaan seperti ketidakpastian, frustrasi, isolasi, tekanan, dan kecemasan. Sebaliknya, individu yang siap untuk bekerja akan lebih termotivasi dan bersemangat untuk melakukan aktivitas (J. L. Martin et al., 2006). Oleh karena itu, adaptabilitas karier yang tinggi diperlukan untuk setiap orang agar mereka siap dan

dapat mengatasi perubahan di tempat kerja mereka serta tugas yang tingkat kesulitan mereka tidak dapat diprediksi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sunarya, 2014) mengenai adaptabilitas karier mahasiswa vokasi di kota Bandung secara umum menunjukkan gambaran tingkat adaptabilitas karier mahasiswa berada pada kategori cukup cakap. Sejalan dengan hasil penelitian Sunarya, survei yang dilakukan oleh peneliti di Mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Tahun Ajaran 2022/2023 yang berada di posisi Cukup Cakap menunjukkan bahwa dari 115 mahasiswa yang terlibat dalam penelitian ini diperoleh gambaran tingkat adaptabilitas karier mahasiswa yang ditandai dengan pencapaian aspek kognitif sebesar 66,6% (Cukup Cakap), aspek afektif 71,9% (Cukup Cakap), dan aspek psikomotorik 72,6% (Cakap). Artinya, secara umum gambaran tingkat kecakapan kerja Mahasiswa memiliki pemahaman, sikap, dan keterampilan yang berada pada kategori sedang tentang adaptabilitas karier yang ditandai dengan pencapaian pada aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotorik yang belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengembangkan tingkat kecakapan kerja mahasiswa lebih optimal.

1.2 Rumusan Masalah dan Peertanyaan Penelitian

Fenomena pada latar belakang diatas menggambarkan kecakapan kerja belum banyak diperhatikan dalam riset bimbingan karier mahasiswa vokasi. Namun, salah satu hal penting untuk mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan dan peluang karir di era disrupsi teknologi dan tantangan perkembangan karier. Kondisi kecakapan kerja mahasiswa juga berada pada kategori cukup cakap, yang artinya belum optimal. Karenanya perlu adanya program bimbingan karier yang efektif untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana program bimbingan karier berbasis teori Savickas mampu mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Dari rumusan masalah tersebut diuraikan pernyataan-pernyataan penelitian sebagai berikut.

- a. Bagaimana gambaran kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen sebagai dasar pengembangan program bimbingan karier berbasis teori Savickas?;
- b. Bagaimana program bimbingan karier untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa akademi sektetari dan manajemen menurut pertimbangan pakar dan praktisi bimbingan dan konseling?;
- c. Bagaimana gambaran keefektifan program bimbingan karier berbasis teori Savickas untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sektetari dan Manajemen?

1.3 Definisi Konseptual Masalah

Dalam rumusan masalah di atas, terdapat dua variabel yang perlu dijelaskan secara konseptual, yaitu kecakapan kerja dan program bimbingan karier berbasis teori Savickas.

a. Kecakapan Kerja

Kecakapan kerja adalah kemampuan individu untuk mencapai keberhasilan diri dan pekerjaan. Kecakapan kerja meliputi tiga aspek yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Aspek Kognitif ditandai dengan (1) Berfikir kreatif, (2) Membuat Keputusan, (3) Memecahkan Masalah, (4) Merencanaan, (5) Berpikir inovatif, (6) Membaca efektif, (7) Menulis. Aspek Afektif ditandai dengan (1) Tanggung jawab, (2) Percaya diri, (3) Disiplin, (4) Mempertahankan, (5) Mengelola Emosi, (6) Berintegritas, (7) Komunikatif,, (8) Komitmen, (9) Motivasi. Aspek Psikomotorik ditandai dengan (1) Keterampilan Kerja, (2) Bekerjasama, (3) Berani mengambil resiko.

b. Program Bimbingan Karier Berbasis Teori Savickas

Program bimbingan karier berbasis teori Savickas dimaknai sebagai suatu strategi layana bimbingan karier yang diberikan oleh konselor bimbingan dan konseling kepada mahasiswa atau konseli sehingga mampu mencapai kecakapan kerja. Adapun tahapan layanan tersebut meliputi; 1) Pengenalan diri, 2) Perencanaan Tujuan 3) Pelaksanaan Tujuan dan 4) Refleksi.

1.4 Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan program bimbingan karier berbasis teori Savickas untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari Dan Manajemen.

b. Tujuan Khusus

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh fakta empirik tentang:

- a. Gambaran kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari Dan Manajemen.
- b. Rumusan program bimbingan karier berbasis teori Savickas yang layak menurut para ahli untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen.
- c. Efektivitas program bimbingan karier berbasis teori Savickas untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari Dan Manajemen.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoretis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut.

a. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan aplikasi ilmu bimbingan dan konseling, khususnya pengembangan program bimbingan karier untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademik Sekretari dan Manajemen.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi pelaksana layanan bimbingan dan konseling Akademi Sekretari dan Manajemen, hasil penelitian dapat menjadi referensi, rujukan dan bahan pertimbangan sebagai upaya pengembangan kecakapan kerja mahasiswa serta sebagai dasar untuk mengembangkan program bimbingan dan konseling di kampus.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai referensi untuk memperluas penelitian pada topik kecakapan kerja dengan mengkaji dan meneliti kecakapan kerja pada mahasiswa jenjang lainnya.

1.6 Stuktur Organisasi Tesis

Stuktur penelitian dalam penelitian ini membuat gambaran dan dukungan dari setiap bab dan urutan penulisannya. Stuktur organisasi tesis diuraikan lebih rinci sebagai berikut.

- a. Bab I menyajikan pendahuluan yang mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah, dan pertanyaan penelitian, definisi konseptual masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan stuktur organisasi tesis.
- b. Bab II menyajikan landasan teoretis dan empiris terkait kecakapan kerja dan bimbingan karier berbasis teori Savickas, perkembangan penelitian tentang kecakapan kerja, kerangka program bimbingan karier berbasis teori Savickas untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa serta asumsi dan hipotesis penelitian.
- c. Bab III menyajikan metode penelitian yang mencakup pendekatan penelitian, metode dan desain penelitian, partisipan, pengembangan instrumen penelitian, pengembangan program hipotetik bimbingan karier berbasis teori Savickas, prosedur penelitian, dan teknik analisis data.
- d. Bab IV menyajikan temuan penelitian dan pembahasannya berupa profil kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen, rumus hipotesis pogram bimbingan karier untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti serta efektifitas program bimbingan karier untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti.
- e. Bab V menyajikan simpulan, implikasi dan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian. Bagian ini memaparkan hasil sintesis dan intisari penelitian.