

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan karier merupakan salah satu bagian dari proses perjalanan hidup setiap individu. Puncak dari keberhasilan perkembangan karier adalah dimana individu dapat mengaktualisasikan dirinya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Pietrofesa & Splate (1975) bahwa “*career development is an ongoing process that occurs over the lifespan and includes home, school and community experiences related to an individual’s self concept and its implementation in lifestyle as one lives life and makes a living*” (Conlon, 2004). Perkembangan karier adalah proses berkelanjutan yang terjadi selama masa hidup dan mencakup pengalaman di rumah, sekolah dan komunitas terkait dengan konsep diri dan implementasinya dalam hidup sebagai seseorang menjalani hidup dan mencari nafkah.

Perkembangan karier melibatkan tahap-tahap perkembangan individu untuk mencapai dan menuntaskan tugas-tugas perkembangan diri dari satu tahap menuju tahapan selanjutnya. Adapun tahapan perkembangan karier menurut Super yaitu : (1) *Growth* (sejak lahir-14/15 tahun) ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri, (2) *Exploratory* (usia 15-24) ditandai dengan fase tentative di mana kisaran pilihan dipersempit tetapi belum final, (3) *Establishment* (usia 25-44) ditandai dengan trial dan stabilisasi melalui pengalaman kerja, (4) *Maintenance* (usia 45—64) ditandai dengan proses penyesuaian berkelanjutan untuk memperbaiki posisi dan situasi kerja, (5) *Decline* (usia 65+) ditandai dengan pertimbangan-pertimbangan pra-pensiun, output kerja, dan akhirnya pensiun. Tahapan perkembangan vokasional ini menjadi kerangka untuk perilaku dan sikap vokasional, yang dimanifestasikan melalui lima aktivitas yang dikenal dengan *vocational developmental tasks*. Keberhasilan menuntaskan tugas perkembangan dari tahapan perkembangan yang ada menentukan keberhasilan individu memenuhi tugas perkembangan pada tahapan yang lebih tinggi.

Pada abad 21, terjadi beberapa perubahan dan pergerakan dalam berbagai hal yang memengaruhi perkembangan karier. Perubahan tersebut diantaranya dalam hal demografi, ekonomi, gaya hidup, pendidikan, dan teknologi. Dalam hal ekonomi, terjadi perubahan dari sistem manufaktur terhadap ekonomi berbasis layanan dan informasi, serta bertambahnya nilai investasi untuk memperoleh laba (Conlon, 2004). Dalam hal gaya hidup, terjadi perubahan dari karier dan kehidupan adalah sebagian besar terpisah, struktur keluarga dan karier yang lebih stabil dan tradisional (turun temurun) terhadap keseimbangan kehidupan dan karier penting untuk kepuasan karier. Berbagai perubahan tersebut sangat berpengaruh pada perkembangan karier. Pada pola karier, terjadi perubahan dari umumnya dalam satu karier seumur hidup, keamanan kerja bagus (sebagai imbalan atas loyalitas karyawan) menjadi banyak karier dalam jangka hidup, pengaturan kerja non-tradisional (misalnya *telecommuting*), pertumbuhan kewirausahaan sebagai sampingan, memaksa restrukturisasi perubahan karier. Pada hal peran pengembangan karier, terjadi perubahan dari peran organisasi yang dominan menjadi peran timbal balik, namun lebih utama peran individu (Conlon, 2004).

Revolusi industri 4.0 memiliki dampak terhadap kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam menanggapi tuntutan perubahan yang terjadi. Laporan dari World Economic Forum (2020) menyebutkan bahwa *“The ability of global companies to harness the growth potential of new technological adoption is hindered by skills shortages”*. Pada era teknologi dan revolusi industri, kurangnya kompetensi menjadi salah satu penghambat berkembangnya perusahaan-perusahaan global. Terdapat 15 kompetensi untuk tahun 2025 yang harus dimiliki oleh calon pekerja menurut laporan World Economic Forum, yaitu : (1) pemikiran analisis dan inovasi (*analytical thinking and innovation*), (2) pembelajaran aktif dan strategi pembelajaran (*active learning and learning strategies*), (3) penyelesaian masalah yang kompleks (*complex problem-solving*), (4) pemikiran kritis dan analisis (*critical thinking and analysis*), (5) kreativitas, orisinalitas dan inisiatif (*creativity, originality and initiative*), (6) kepemimpinan dan pengaruh social (*leadership and social influence*), (7) penggunaan dan pemantauan teknologi (*technology use, monitoring and control*), (8) desain dan

pemrograman teknologi (*technology design and programming*), (9) resiliensi, manajemen stress dan fleksibilitas (*resilience, stress tolerance and flexibility*), (10) penalaran, penyelesaian masalah dan ideasi (*reasoning, problem-solving and ideation*), (11) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), (12) penyelesaian masalah dan pengalaman (*troubleshooting and user experience*), (13) layanan (*service orientation*), (14) analisis dan evaluasi system (*systems analysis and evaluation*), (15) persuasi dan negosiasi (*persuasion and negotiation*).

Perubahan-perubahan yang terjadi berpengaruh terhadap sistem Pendidikan, dimana pendidikan harus dirancang agar mampu menyesuaikan dan menanggapi perubahan tersebut. Skartel (2008) mengemukakan bahwa di abad ke 21, pendidikan diarahkan untuk menjamin peserta didik memiliki keterampilan belajar dan berinovasi (*Learning and innovation skills*), keterampilan menggunakan teknologi dan media informasi (*Information media and technology skills*), serta keterampilan untuk hidup dan berkarier (*life and career skills*) (Pratiwi, Risnani, & Nofiana, 2016)

Life and career skills penting dimiliki seseorang agar dapat menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif menemukan solusi untuk mengatasinya (Binkley et al., 2010). Ball et al., (2016) menegaskan bahwa *life and career skills* merupakan suatu keterampilan kunci yang diperlukan peserta didik untuk hidup dan bekerja di lingkungan yang beragam dan kompleks. *Life and career skills* diperlukan ketika peserta didik menghadapi situasi baru yang memerlukan keterampilan baru sehingga akan berpengaruh terhadap masa depan nya. Harapannya peserta didik yang memiliki ketrampilan *life and career skills* mampu menyesuaikan diri dan beradaptasi dalam masyarakat, mampu mencari berbagai solusi dari sudut pandang yang keterampilan *life and career skills* akan mampu menanggapi kegagalan, konflik, krisis, dan siap menghadapi dan mengatasi masalah di abad ke-21 (Trilling, Bernie & Fadel, 2009).

Pada zaman dengan karier yang semakin beragam, terfragmentasi, dan global, kemampuan untuk beradaptasi dan menavigasi perkembangan seseorang dalam konteks pekerjaan menjadi hal yang sangat penting (Arthur, 1994; Biemann, Zacher, & Feldman, 2012; Raabe, Frese, & Beehr, 2007). Penelitian

terdahulu menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karier berhubungan positif dengan kesuksesan karier, evaluasi kinerja dalam pekerjaan, dan kesejahteraan (Guan et al., 2013; Koen et al., 2012). Sedangkan individu yang memiliki adaptabilitas karier yang kurang akan mengalami *career indifference* (ketidak pedulian karier), *career indecision* (keraguan karier), dan *career inhibition* (penghambatan karier).

Super dan Knasel mendefinisikan istilah adaptasi karier pada tahun 1981 sebagai “Kesiapan orang dewasa untuk menghadapi perubahan pekerjaan dan kondisi kerja” (Savickas, 1997). Pada awalnya, Super (1955) mengidentifikasi bahwa kematangan sebagai proses sentral dalam pengembangan karier remaja. Namun akhirnya, kematangan karier terbukti kurang relevan dalam memahami pengembangan karier pada orang dewasa. Meskipun sebagian besar berkaitan dengan remaja dan orang dewasa, tetapi bahkan anak-anak membayangkan kemungkinan masa depannya dan membayangkan diri mereka di masa depan (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008). Sepanjang kariernya, Super dan Savickas terus memperbaiki teori pengembangan kariernya, menelusuri kemajuan teoretis yang mengarah pada pembentukan kemampuan beradaptasi karier. Super dan Knasel (1981) mengidentifikasi adaptasi sebagai proses perkembangan sentral untuk perkembangan karier (Savickas, 1997). Kemampuan beradaptasi menjadi konsep yang lebih sesuai daripada kematangan. Kemampuan beradaptasi berarti kualitas bisa berubah, tanpa kesulitan besar, agar sesuai dengan keadaan baru atau berubah.

Savickas mendefinisikan kemampuan beradaptasi karier sebagai “konstruksi psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya individu untuk mengatasi tugas pengembangan vokasional saat ini dan yang akan datang, transisi pekerjaan, dan trauma pribadi” (Johnston, 2016). Super dan Knasel mendefinisikan istilah adaptasi karier pada tahun 1981 sebagai —kesiapan orang dewasa untuk menghadapi perubahan pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Individu yang memiliki kemampuan adaptabilitas karier berarti memiliki *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*, serta *consultation* pada kariernya sehingga dapat dikonseptualisasikan sebagai individu yang (a) menjadi individu yang perhatian dengan masa depan kariernya, (b) mampu mengendalikan dan mencoba mempersiapkan masa depan, (c) menampilkan keingintahuan dengan menjajaki kemungkinan diri dan scenario masa depan, dan (d) memperkuat kepercayaan diri untuk mengejar aspirasinya.

Tiara Iskandar Pratiwi, 2021

PROFIL ADAPTABILITAS KARIER PESERTA DIDIK SMK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Savickas mengemukakan terdapat empat dimensi sumber adaptabilitas karier yang disebut *adapt-abilities* yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*) (Savickas, 2012). Perhatian (*concern*) mencakup berfikir ke depan dan bagaimana merencanakan masa depan, sementara kontrol (*control*) mencerminkan tanggung jawab pribadi untuk membentuk masa depan. Keingintahuan (*curiosity*) adalah eksplorasi diri yang mungkin dan berbagai peran, dan kepercayaan (*confidence*) adalah keyakinan bahwa individu dapat menerapkan pilihan dan mencapai tujuan mereka (Savickas & Porfeli, 2012).

Penelitian mengenai adaptabilitas karier sebelumnya telah banyak dilakukan, terutama pada peserta didik sekolah menengah atas. Hal ini dikarenakan situasi peserta didik yang dihadapkan pada keputusan karier untuk mempersiapkan pada dunia kerja. Hal ini sejalan dengan yang telah dikemukakan oleh Havigurst (1953) bahwa salah satu perhatian utama remaja pada usia 15-21 tahun pada umumnya difokuskan pada perencanaan dan persiapan akan suatu pekerjaan (dalam Nugroho, 2009). Salah satu tugas perkembangan pada masa remaja, terutama pada masa remaja akhir adalah memilih dan mulai mempersiapkan karier. Individu dalam rentan usia 18 sampai dengan usia 25 tahun berada dalam masa beranjak dewasa (*emerging adulthood*) yang ditandai oleh eksperimen dan eksplorasi, salah satunya adalah eksplorasi jalur karier (Santrock, 2012).

Perkembangan berpikir pada remaja antara lain dapat memikirkan masa depan dengan membuat perencanaan dan mengeksplorasi berbagai kemungkinan untuk mencapainya (Yusuf S, 2000). Maka berdasarkan pendapat ini, remaja mau tidak mau harus menyadari bahwa dia harus segera memilih dan mempersiapkan karier yang tepat dengan potensi dan kondisinya.

Diantara sekian tugas perkembangan, tugas yang berkaitan dengan karier merupakan salah satu tugas yang banyak, penting dan sulit untuk diatasi (Hurlock, 1980). Hal ini sejalan dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai pengangguran, dimana pada tahun 2020 berdasarkan usia, TPT penduduk umur muda (15-24 tahun) tertinggi dibanding kelompok umur lain, yaitu sebesar 16,28%. Sedangkan TPT penduduk lansia (60 tahun ke atas) paling kecil. dari sisi

pendidikan, TPT Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih yang paling tinggi di antara tingkat pendidikan lain (8,49%), sedangkan TPT terendah adalah pada jenjang pendidikan SD ke bawah (2,64%). Data ini tidak jauh berbeda dari tahun sebelumnya dimana pada tahun 2019 Sandiaga Uno (2019) mengatakan bahwa “Sangat ironis peserta didik-peserta didik SMK sekarang ini yang mendominasi jumlah pengangguran kita, 61% dari pengangguran kita adalah angkatan muda. Mereka masuk SMK karena ingin cepat dapat kerja,”. Selain itu, 2018 tingkat pengangguran berdasarkan kelompok umur 15-19 26,67%. Kemudian tingkat pengangguran usia 20-24 tahun yakni 16,73%. Dengan demikian, total tingkat pengangguran usia muda pada tahun 2018 yakni 43,4%. Sedangkan untuk pengangguran pada usia 25-29 tahun yakni sebesar 6,99%.

Data BPS tersebut diperkuat dengan pernyataan Kepala BPS, Suriyanto “Jika dilihat menurut pendidikan tertinggi maka persentase pengangguran tamatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebesar 8,92%. Tingkat pengangguran menurut pendidikan masih tinggi jurusan SMK. Angka ini menurun dibandingkan 2017, tetapi masih menjadi PR bagaimana kurikulum SMK bisa menjawab dunia kerja” (Kusuma, 2018) . Sedangkan untuk pendidikan SD ke bawah angkanya 2,67%, lalu sekolah menengah pertama (SMP) 5,18%, Universitas 6,31%, sekolah menengah atas (SMA) 7,19%, dan Diploma I-III sebesar 7,92%”.

Data diatas menunjukkan bahwa terdapat ketidakseusian antara tujuan diadakannya SMK dengan kondisi riil pada masyarakat. Dimana tujuan diadakannya SMK yaitu mempersiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional. Kemudian pada tahun 1999 berdasarkan PP no 29 tahun 1999 terdapat perubahan tujuan SMK yaitu peserta didik SMK juga dapat melanjutkan ke perguruan tinggi sesuai dengan kejuruan atau bahkan jurusan lain, dengan harapan lebih bisa mengembangkan diri sehingga mampu bersaing menghadapi ketatnya persaingan global.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka peneliti mencoba mengungkap gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin tahun ajaran 2020/2021.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Salah satu tugas perkembangan pada masa remaja, terutama pada masa remaja akhir adalah memilih dan mulai mempersiapkan karier. Individu dalam rentan usia 18 sampai dengan usia 25 tahun berada dalam masa beranjak dewasa (*emerging adulthood*) yang ditandai oleh eksperimen dan eksplorasi, salah satunya adalah eksplorasi jalur karier (Santrock, 2012).

Pada zaman dengan karier yang semakin beragam, terfragmentasi, dan global, kemampuan untuk beradaptasi dan menavigasi perkembangan seseorang dalam konteks pekerjaan menjadi hal yang sangat penting (Arthur, 1994; Biemann, Zacher, & Feldman, 2012; Raabe, Frese, & Beehr, 2007). Kemampuan beradaptasi karier berhubungan positif dengan kesuksesan karier, evaluasi kinerja dalam pekerjaan, dan kesejahteraan. Sedangkan Individu yang memiliki adaptabilitas karier yang kurang akan mengalami *career indifference* (ketidakpedulian karier), *career indecision* (keraguan karier), dan *career inhibition* (penghambatan karier).

Savickas mendefinisikan kemampuan beradaptasi karier sebagai “konstruksi psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya individu untuk mengatasi tugas pengembangan vokasional saat ini dan yang akan datang, transisi pekerjaan, dan trauma pribadi” (Johnston, 2016). Super dan Knasel mendefinisikan istilah adaptasi karier pada tahun 1981 sebagai —kesiapan orang dewasa untuk menghadapi perubahan pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997).

Diantara sekian tugas perkembangan, tugas yang berkaitan dengan karier merupakan salah satu tugas yang banyak, penting dan sulit untuk diatasi (Hurlock, 1980). Data Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai pengangguran pada tahun 2020 Berdasarkan usia, TPT penduduk umur muda (15-24 tahun) tertinggi dibanding kelompok umur lain, yaitu sebesar 16,28%. Sedangkan TPT penduduk lansia (60 tahun ke atas) paling kecil.

Dari sisi pendidikan, TPT Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih yang paling tinggi di antara tingkat pendidikan lain (8,49%), sedangkan TPT terendah adalah pada jenjang pendidikan SD ke bawah (2,64%). Data ini tidak jauh berbeda dari tahu-tahun sebelumnya dimana pada tahun 2019 Sandiaga Uno

(2019) mengatakan bahwa “Sangat ironis peserta didik-peserta didik SMK sekarang ini yang mendominasi jumlah pengangguran kita, 61% dari pengangguran kita adalah angkatan muda. Mereka masuk SMK karena ingin cepat dapat kerja,”.

Selain itu, 2018 tingkat pengangguran berdasarkan kelompok umur 15-19 26,67%. Kemudian tingkat pengangguran usia 20-24 tahun yakni 16,73%. Dengan demikian, total tingkat pengangguran usia muda pada tahun 2018 yakni 43,4%. Sedangkan untuk pengangguran pada usia 25-29 tahun yakni sebesar 6,99%.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian di atas, diperoleh sebuah pertanyaan umum sebagai arahan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Bagaimana Profil Adaptabilitas Karier Peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Tahun Ajaran 2020/2021?” Rumusan umum tersebut dirinci ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.2.1 Seperti apa gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Ciburupan tahun ajaran 2020/2021 berdasarkan dimensi perhatian (*concern*) ?
- 1.2.2 Seperti apa gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Ciburupan tahun ajaran 2020/2021 berdasarkan dimensi keingintahuan (*curiosity*) ?
- 1.2.3 Seperti apa gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Ciburupan tahun ajaran 2020/2021 berdasarkan keyakinan (*confidence*) ?
- 1.2.4 Seperti apa gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Ciburupan tahun ajaran 2020/2021 berdasarkan dimensi konsultasi (*consultation*) ?
- 1.2.5 Seperti apa gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Ciburupan tahun ajaran 2020/2021 dalam kesiapan pilihan karier (*career choice readiness*)?
- 1.2.6 Bagaimana program bimbingan karier yang dapat diberikan berdasarkan profil adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin tahun ajaran 2020/2021 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1.3.1 Untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Ciburupan tahun ajaran 2020/2021 berdasarkan dimensi perhatian (*concern*)
- 1.3.2 Untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Ciburupan tahun ajaran 2020/2021 berdasarkan dimensi keingintahuan (*curiosity*)
- 1.3.3 Untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Ciburupan tahun ajaran 2020/2021 berdasarkan dimensi keyakinan (*confidence*)
- 1.3.4 Untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Ciburupan tahun ajaran 2020/2021 berdasarkan dimensi konsultasi (*consultation*)
- 1.3.5 Untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin Ciburupan tahun ajaran 2020/2021 dalam kesiapan pilihan karier (*career choice readiness*)
- 1.3.6 Untuk mengetahui program bimbingan dan konseling yang dapat diberikan berdasarkan profil adaptabilitas karier peserta didik SMK Nuurul Muttaqin tahun ajaran 2020/2021

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya mengenai adaptabilitas karier yang dimiliki oleh peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).
- 2) Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan intervensi untuk meningkatkan adaptabilitas karier yang dimiliki oleh peserta didik sekolah menengah kejuruan .

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini memiliki manfaat bagi beberapa pihak di

antaranya yaitu:

- 1) Hasil ini bisa dijadikan salah sumber acuan serta bahan pertimbangan Guru BK dalam mengambil keputusan untuk menentukan pemberian layanan kepada peserta didik dalam masalah karier.
- 2) Peneliti selanjutnya memiliki bukti mengenai kondisi nyata status adaptabilitas karier pada peserta didik sehingga dapat dikembangkan layanan untuk meningkatkan adaptabilitas karier pada peserta didik.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi terdiri dari 5 bab, yaitu sebagai berikut (1) bab I pendahuluan, meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian, serta struktur organisasi skripsi; (2) bab II tinjauan teoretik, membahas mengenai teori-teori yang terkait dengan adaptabilitas karier dan layanan bimbingan dan konseling karier; (3) bab III metode penelitian, terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, pengembangan instrumen, analisis data, prosedur penelitian dan perumusan program; (4) bab IV hasil temuan dan pembahasan, memaparkan hasil analisis data yang telah diperoleh sebagai jawaban atas rumusan masalah; (5) bab V simpulan dan rekomendasi, membahas mengenai simpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta rekomendasi bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.