

**PERBEDAAN ADAPTABILITAS KARIR DITINJAU BERDASARKAN
JENIS KELAMIN PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

RENA DEWIRNA
NIM. 170901068



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021**

**PERBEDAAN ADAPTABILITAS KARIR DITINJAU BERDASARKAN
JENIS KELAMIN PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

**Rena Dewirna
NIM. 170901068**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Jasmadi, S.Psi.,M.A.,Psikolog
NIP.197609122006041001**

**Ivulen Pebry Zuanny, M.Psi.,Psikolog
NIDN. 2005029001**

**PERBEDAAN ADAPTABILITAS KARIR DITINJAU BERDASARKAN
JENIS KELAMIN PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH**

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Diajukan Oleh :

**Rena Dewirna
NIM. 170901068**

Pada Hari/Tanggal :

**Jum'at, 30 Juli 2021 M
20 Zulhijah 1442 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

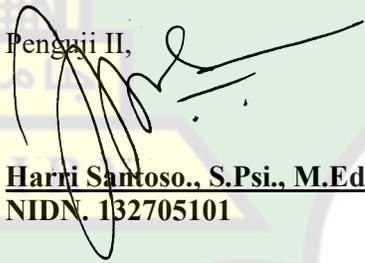

Jasmady S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001


Iyulen Pebry Zuanny, M.Psi., Psikolog
NIDN. 2005029001

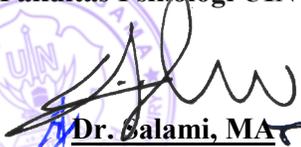
Penguji I,

Penguji II,


Dr. Safrilsyah., S.Ag., M.Si
NIP.197004201997031001


Harri Santoso., S.Psi., M.Ed
NIDN. 132705101

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**


Dr. Salami, MA
NIP. 196512051992032003

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Rena Dewirna

NIM : 170901068

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 23 Juli 2021
Yang Menyatakan,



Rena Dewirna
NIM.170901068

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Mahasiswa Tingkat Akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh”. Shalawat dan salam mari sama-sama kita doakan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan sekaligus pembimbing I saya yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa serta meluangkan waktu untuk dapat melakukan bimbingan.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag., sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry sekaligus Penguji I dalam sidang munaqsyah saya yang telah banyak memberikan masukan dan saran untuk skripsi saya.
6. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si sebagai sekretaris prodi yang telah membantu peneliti dalam pelaksanaan sidang munaqsyah.
7. Ibu Iyulen Pebry Zuanny, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II sekaligus penasehat akademik yang sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Bapak Harri Santoso., Psikolog selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqsyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
9. Prof. Eka Srimulyani PhD, selaku Dekan Fakultas Psikologi periode 2016–2019 sekaligus Ibunda kami yang telah membantu serta memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.

11. Terima kasih kepada orang tua ibunda Ernawati dan ayahanda Musawir yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
12. Terima kasih kepada kakak saya Resa Dewirna, adik saya Cinta Balis Dewirna dan Bilqis Syaqira Dewirna, telah memberikan dukungan moral serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
13. Terima kasih kepada sahabat sahabat perjuangan tercinta di Grup Squad yaitu Iklima Ritmiani, Cut Meiliza Amal Alya, Fairud Lana, Roza Ulfa, Tengku Raja Rachmatullah, dan M. Syauqi Umhardhian yang telah memberikan dukungan dan melewati masa sulit dan senang bersama.
14. Terima kasih kepada Sertu Teddy Arnanda yang telah banyak membantu dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi.
15. Terima kasih kepada responden yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian ini.

Banda Aceh, 23 Juli 2021
Penulis,

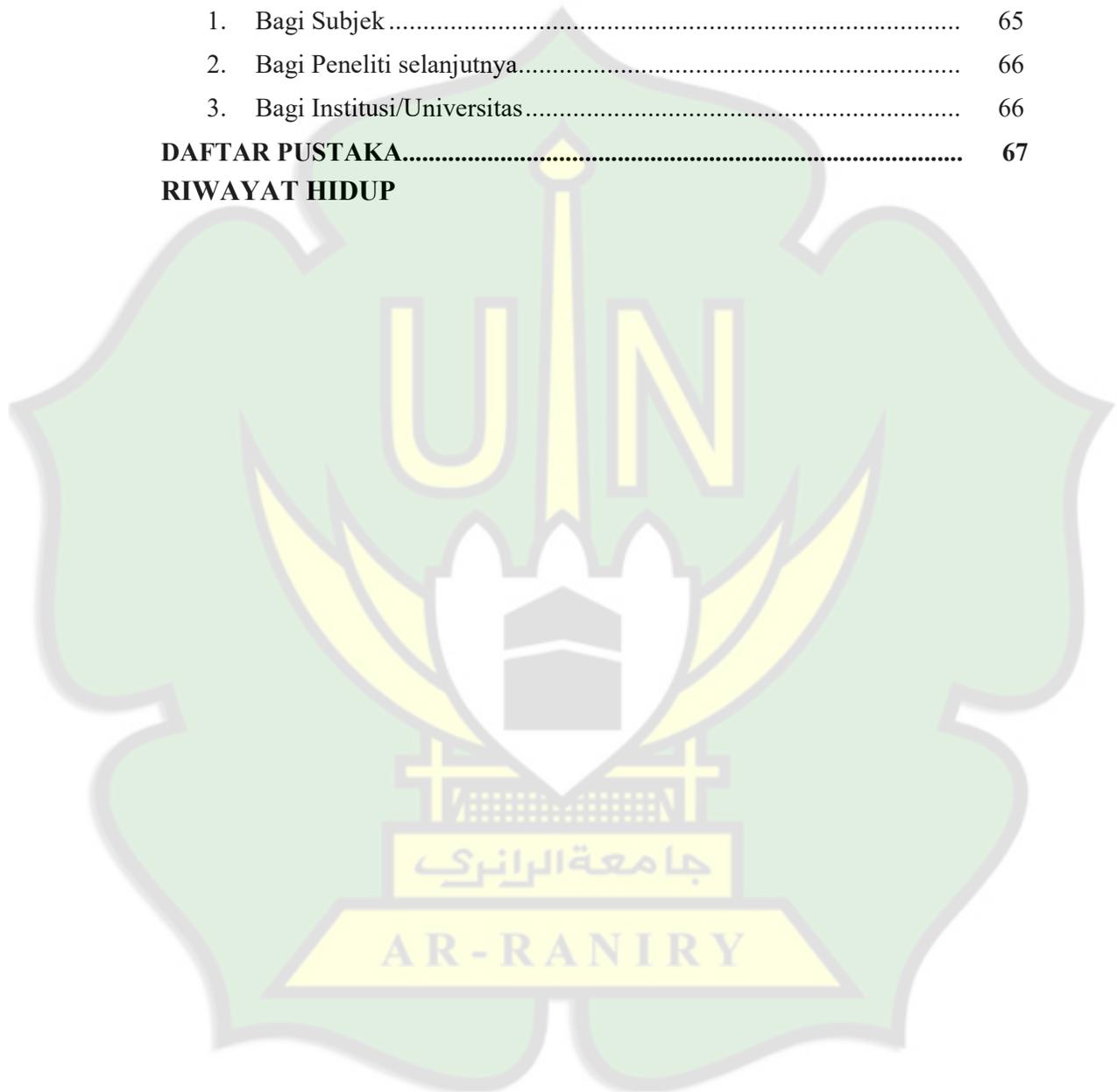
Rena Dewirna

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Secara Teoritis	9
2. Manfaat Secara Praktis	10
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Adaptabilitas Karir	14
1. Pengertian Adaptabilitas karir	14
2. Dimensi Adaptabilitas Karir	16
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir	20
B. Jenis Kelamin	23
1. Pengertian Jenis Kelamin.....	23
C. Perbedaan Adaptabilitas ditinjau dari Jenis Kelamin	27
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
1. Adaptabilitas Karir	31
2. Jenis Kelamin	32
D. Subjek Penelitian	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Alat Ukur Penelitian	34
2. Uji Validitas	39
3. Uji Reliabilitas.....	41
G. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Prasyarat.....	42
2. Uji Hipotesis.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian	45
1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	45
2. Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	46
3. Subjek berdasarkan Fakultas.....	46
4. Subjek Berdasarkan Semester	47
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	48
1. Administrasi Penelitian.....	48
2. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Penelitian.....	48
C. Hasil Penelitian	52
1. Analisis Deskriptif.....	52
2. Analisis Uji Prasyarat	57
D. Pembahasan	59

BAB V PENUTUP	65
A.K esimpulan	65
B.S aran	65
1. Bagi Subjek	65
2. Bagi Peneliti selanjutnya.....	66
3. Bagi Institusi/Universitas.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67
RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 31



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Populasi Masing-Masing <i>Cluster</i> (Laki-Laki dan Perempuan dalam kelompok).....	31
Tabel 3.2	Skor Item Skala Adaptabilitas Karir	38
Tabel 3.4	Tabel Pengkodean Jenis Kelamin	39
Tabel 3.3	Adaptabilitas Karir	40
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia	46
Tabel 4.3	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Fakultas	47
Tabel 4.4	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Semester	47
Tabel 4.5	Koefisien CVR Adaptabilitas Karir	49
Tabel 4.6	Koefisien Daya Beda Aitem.....	50
Tabel 4.7	Blue Print Akhir Skala Adaptabilitas Karir	51
Tabel 4.8	Deskripsi Data Penelitian Skala Adaptabilitas Karir Secara Keseluruhan	53
Tabel 4.9	Kategori Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh secara keseluruhan.....	55
Tabel 4.10	Deskripsi Data Penelitian Adaptabilitas Karir Perempuan.....	55
Tabel 4.11	Kategori Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Perempuan Akhir UIN Ar-raniry Banda Aceh	56
Tabel 4.12	Deskripsi data penelitian adaptabilitas karir laki-laki.....	57
Tabel 4.13	Kategori Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Laki-Laki	58
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Sebaran	59
Tabel 4.15	Hasil Uji Homogenitas.....	59
Tabel 4.16	Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian	60

DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Lampiran 1 | Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Tentang Pembimbing Skripsi |
| Lampiran 2 | Surat Izin penelitian |
| Lampiran 3 | Skala Adaptabilitas Karir |
| Lampiran 4 | Tabulasi Adaptabilitas Karir |
| Lampiran 5 | Hasil Penelitian |



Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan permasalahan mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang pada adaptabilitas karir, dimana mahasiswa bingung untuk merencanakan karir mereka kedepan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode komparasi. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala adaptabilitas karir Savickas (dalam Brown dan Lent,2013). Jumlah populasi sebanyak 3515 orang dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 344 mahasiswa, pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan nilai $t = 3.926$ dan $p = 0,000$ dimana nilai adaptabilitas mahasiswa perempuan (Mean=160,04; SD=1,667) dan nilai adaptabilitas karir mahasiswa laki-laki (Mean = 151,52; SD= 1,393) Hasil ini menunjukkan adanya perbedaan adaptabilitas karir ditinjau berdasarkan jenis kelamin pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dimana adaptabilitas karir pada mahasiswa perempuan lebih tinggi dibandingkan mahasiswa laki-laki.

Kata Kunci : *Adaptabilitas Karir, Jenis Kelamin, Mahasiswa Tingkat Akhir*

***Career Adaptability Differences Are Reviewed According To Gender At The
Country's Islamic University Graduate Students Ar-raniry Banda Aceh***

ABSTRACT

The research is done on the problem of undergraduate students day on career adaptability, where students are confused about planning their careers ahead. The research aims to see gender-based career adaptability in UIN Ar-Raniry Banda Aceh. The study employed the quantitative method by comparison. Measures in this study using the savickas career adaptability scale (in brown and lent,2013). The number of populations in this study was 3515 students and samples in this study as many as 344 students. The taking of data in this study uses the method of sampling using a simple random sampling technique. The results show the value $t = 3,926$ and $p = 0,000$ where the value female student adaptability (mean = 1604; $D_s = 1.667$) and male college student career adaptability (mean = 151.52; $D_s = 1,393$) this results indicate a gender-adaptability difference in the advanced students I found at ar-raniry banda day. Where career adaptability in female students is higher than male students.

Keywords: career adaptability, gender adaptability, senior year



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia menyediakan salah satu studi formal yang disiapkan untuk membekali individu dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan penguasaan teknologi agar siap berkompetisi di zaman modern yaitu universitas (Aziz & Rahardjo, 2012). Menurut Undang-Undang Pendidikan tinggi pasal 13 ayat 1 Tahun 2012 mahasiswa adalah anggota civitas akademika yang diposisikan sebagai insan dewasa yang memiliki kesadaran sendiri untuk menjadi intelektual, ilmunan, praktisi atau profesional.

Mahasiswa dilihat dari batasan psikologi perkembangan biasanya berada pada fase remaja akhir-dewasa awal. Seperti masa muda, rentang usia bagi tumbuh dewasa kira-kira di antara usia 18-25 tahun. Percobaan dan pencarian menandai seorang yang berada dalam masa tumbuh dewasa. Pada titik perkembangan ini, banyak individu masih mencari jalur karir yang mereka inginkan, identitas seperti apa yang ingin mereka miliki, dan gaya hidup seperti apa yang ingin mereka miliki (Hurlock dalam King, 2014).

Hasil penelitian McKinsey, UNESCO dan ILO (dalam Handayani, 2015) Menemukan adanya kesenjangan antara sistem pendidikan dengan dunia kerja di Indonesia yaitu lulusan yang dihasilkan perguruan tinggi tidak sesuai dengan yang dibutuhkan pengguna kerja. Hal ini berkaitan dengan adanya fakta tantangan ketenagakerjaan di era global yaitu kurangnya kesempatan kerja produktif sebagai akibat dari ketidakstabilan yang terjadi pada ekonomi global.

Kesenjangan tersebut dapat dilihat dalam data TPT (tingkat pengangguran terbuka) tahun 2020 yang merupakan indikator untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja. Berdasarkan kutipan dari Badan Pusat Statistik (BPS). Jumlah angkatan kerja pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang, naik 1,73 juta orang dibanding Februari 2019. Komponen pembentuk angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan pengangguran. Pada Februari 2020, sebanyak 131,03 juta orang adalah penduduk bekerja dan sebanyak 6,88 juta orang menganggur.

Pandemi yang memasuki Indonesia pada bulan Maret 2020 juga semakin memperparah keadaan ketenagakerjaan di Indonesia dimana Kaum muda yang sudah menghadapi tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang lebih tinggi pada masa pandemi (Syahrial, 2020) Dibanding setahun yang lalu, jumlah penduduk bekerja bertambah 1,67 juta orang dan pengangguran bertambah 60 ribu orang (Badan Pusat Statistik, 2020). Sedangkan secara spesifik Jumlah pengangguran di Aceh meningkat 19 ribu orang pada 1 Januari 2020 untuk persentase dari 6,2 persen menjadi 6,59 persen (Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, 2020)

Salah satu penyebab tingginya pengangguran sarjana karena banyak sarjana yang sewaktu masih menjadi mahasiswa bingung tentang apa yang mereka kerjakan dalam hidupnya setelah tamat dari perguruan tinggi, ini menunjukkan mereka tidak memiliki perencanaan karir yang baik (Rachmawati, 2012).

Sebagian dari mahasiswa belum memikirkan tentang pekerjaan serta rendahnya persentase mahasiswa yang memiliki usaha, sebagian mahasiswa

terkadang mengalami kesulitan dalam menghadapi dunia pekerjaannya dan individu kurang mempersiapkan sesuatu yang akan terjadi setelah masa kuliah berakhir (Azhar & Aprillia, 2018). Adanya perubahan-perubahan kondisi tersebut mengharuskan individu untuk mempersiapkan dan menyesuaikan dalam menghadapi perubahan peran dari mahasiswa menjadi pekerja, biasanya sebagian mahasiswa nyaris tidak memikirkan tentang rencana pasti setelah menyelesaikan masa studinya yang ada dalam benak mahasiswa adalah pekerjaan seperti apa yang bisa mahasiswa lakukan (Ulfah & Akmal, 2019).

Wang dan Fu (dalam Koen, dkk, 2012), mengatakan bahwa seharusnya mahasiswa mempersiapkan kemampuan dan juga wawasan yang dibutuhkan untuk kariernya nanti sejak awal karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi mahasiswa yang akan mengalami transisi dari sekolah (institusi perguruan tinggi/universitas) ke pekerjaan (*school to work transition*). Sumber dari kesiapan individu untuk menghadapi rintangan dalam kondisi transisi adalah *career adaptability*.

Salah satu konstruk dalam ilmu psikologi yang membahas mengenai kesiapan dalam karir atau dunia kerja adalah adaptabilitas karir (*career adaptability*). Adaptabilitas karir adalah konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas-tugas perkembangan karir saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja dan trauma kerja (Sarvickas, 2005).

Savickas (dalam Brown & Lent, 2013), mendefinisikan Adaptasi karir menunjukkan sumber daya psikososial individu untuk mengatasi tugas

pengembangan kejuruan saat ini dan yang diantisipasi, transisi pekerjaan, dan trauma kerja sampai tingkat tertentu besar atau kecil, mengubah integrasi sosial mereka.

Savickas (dalam Brown & Lent, 2013), menjelaskan empat dimensi adaptabilitas karier yang merupakan suatu tugas perkembangan karier yang spesifik, yakni kepedulian (*career concern*), pengendalian (*career control*), keingintahuan (*career curiosity*) dan keyakinan (*career confidence*).

Adaptabilitas karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, status sosial ekonomi dan institusi pendidikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yang akan dibahas dalam penelitian kali ini adalah jenis kelamin. Menurut Baron dan Byrne (2005) jenis kelamin adalah kejantanan atau kewanitaan yang ditentukan oleh faktor genetik yang berperan pada saat konsepsi dan menghasilkan perbedaan dalam fisik dan anatomi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari berita resmi statistik, terdapat perbedaan data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) antara laki-laki dan wanita. (TPT) yang merupakan indikator untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja. TPT Pada Februari 2020, TPT laki-laki sebesar 5,21 persen, lebih tinggi dari TPT perempuan yang sebesar 4,66 persen. Dibandingkan pada tahun yang lalu, penurunan TPT perempuan (0,02 persen poin) lebih tinggi dibandingkan dengan penurunan TPT laki-laki (0,01 persen poin). TPT menurut jenis kelamin pada tahun menunjukkan hasil bahwa TPT perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki (Badan Pusat Statistik, 2020).

TPT secara spesifik di daerah Aceh berdasarkan jenis kelamin angka pengangguran perempuan lebih tinggi di bandingkan angka pengangguran laki-laki, dimana persentase perempuan yang menganggur mencapai 16,28% , lebih dua kali lipat dari persentase laki-laki yang menganggur yaitu sebesar 7,36% (Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, 2020).

Setiap orang setidaknya memiliki *skill* atau keahlian yang benar-benar dikuasai oleh setiap individu. Adanya perbedaan antara pria dan wanita tidak menutup kemungkinan jika pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh kaum pria sekarang banyak dilakukan oleh kaum wanita. Ketidaksiapan Mahasiswa dapat menyebabkan kesalahan yang fatal seumur hidup, yaitu mahasiswa akan mengalami kesulitan dalam mengikuti perubahan jaman dan mahasiswa tersebut akan kesulitan untuk memperoleh pekerjaan (Widarto, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui metode wawancara pada tanggal 14-15 Januari dan Tanggal 03 April 2021 terhadap 4 orang mahasiswa, 2 orang mahasiswa perempuan dan 2 orang mahasiswa laki-laki Universitas Islam Negeri Ar-Raniry (UIN) Banda Aceh yang tergolong pada kriteria mahasiswa akhir. Berikut adalah Cuplikan wawancaranya

Cuplikan wawancara I

“.....Kesiapan untuk karir kedepannya udah, cuman dimana dan pekerjaan seperti apa yang akan dijalani itu masi bingung. Abestu kendala yang di hadapi tu kayak informasi-informasi terkait peluang kerja, terus kayak apatu nama nya, sistem kerja nya kan kita gatau gimana sesuai apa enggak, dan kurang yakin sebenarnya kalo selesai kuliah bisa langsung kerja tapi gimana pun harus bisa menyesuaikan diri di tahun—tahun pertama waktu kerja, karena jaman sekarang tu susah dapat kerja kalo udah dapat harus bisa menyesuaikan diri.”
(AW, Perempuan. Wawancara personal 14 Januari 2021)

Cuplikan wawancara II

“.....Namanya semester akhir kadang terpikir tentang kerja tapi kadang sibuk kan ngejar skripsi, kalo ditanya siap apa enggak, ya insha allah siap cuman kita gatau kedepan nya gimana dan karir yang gimana yang bakal dijalani. masalah apa yang bakal dihadapi, terus instansi mana yang mau nerima kita. kadang udah diterima tapi gak sesuai sama passion kita, kan susah juga, untuk sekarang lebih kayak jalanin aja, karena gak bisa nentuin sendiri dengan pasti gimana maunya kedepan.....” (IR, Perempuan. Wawancara personal 14 Januari 2021)

Cuplikan wawancara III

“.....kendala aku di inovasi sama motivasi kalo untuk kerjani, terus informasi terkait peluang kerja. jadi nanggapin nya ya jalanin aja kalo sanggup lanjut kerja kalo enggak ya cari lain, apalagi masi muda, cuman kadang kita susah nya nyari kerja yang sesuai sama skill ini.....” (SY, Laki-laki. Wawancara personal 15 Januari 2021)

Cuplikan wawancara IV

“.....Terfikir udah sih cuman masi samar-samar gitu, sekaramg ini saku malah masi nyaman untuk mengikuti organisasi diluar kampus untuk menambah relasi dan menambah kemampuan dalam menghadapi masa depan nanti kayak kerja kan aku belum merasa mampu bersaing. Sekarang lagi nyiapin skripsi dulu nanti setelah selesai baru lah kita fikirkan tu. ” (TR, Laki-laki, wawancara personal 03 April 2021)

Berdasarkan hasil wawancara pada subjek Tr yang berjenis kelamin laki-laki di atas didapati hasil bahwa mahasiswa akhir belum memikirkan dengan jelas dan matang karir apa yang akan mereka jalani saat selesai lulus dari universitas. Hal ini bertentangan dengan konsep *career concern* pada salah satu aspek adaptabilitas karir menurut Savickas (dalam Brown & Lent, 2013), yang menyebutkan bahwa mahasiswa seharusnya memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap karir sehingga akan lebih siap untuk tugas-tugas dalam karir kedepannya nanti.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara terhadap subjek *tr* yang berjenis kelamin laki-laki, subjek mengatakan belum yakin memiliki kemampuan yang cukup untuk karir mereka nanti. hal ini bertentangan dengan konsep *career control* pada aspek adaptabilitas karir menurut Savickas (dalam Brown & Lent, 2013),

mengharuskan mahasiswa untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan.

Selain itu juga berdasarkan hasil wawancara terhadap subjek tr yang berjenis kelamin laki-laki dan ir yang berjenis kelamin perempuan, belum menerapkan konsep *career curiosity*. subjek mengatakan jika sedang sibuk memikirkan tugas akhir mereka yaitu skripsi sehingga belum sepenuhnya memikirkan karir mereka. Dari petikan wawancara tersebut dapat dilihat bahwa adaptabilitas karir mahasiswa akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdapat masalah dalam hal memiliki rasa ingin tahu terhadap karier mahasiswa. Berdasarkan aspek adaptabilitas karir oleh Savickas (dalam Brown & lent 2013) rasa keingintahuan itu penting karena jika mahasiswa memiliki rasa keingintahuan yang lebih maka, akan mendorong mahasiswa untuk melakukan eksplorasi terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja.

Selanjutnya, mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh juga belum menerapkan konsep *career confidence*. Berdasarkan hasil wawancara terhadap subjek tr dan sy yang berjenis kelamin laki-laki, subjek mengatakan tidak yakin jika setelah selesai kuliah dapat langsung bekerja. subjek merasa kurang percaya diri pada kariernya di masa depan. Konsep *career confidence* berdasarkan aspek adaptabilitas karir menurut Savickas (dalam Brown & Lent, 2013), mengharuskan mahasiswa untuk memiliki kepercayaan yang tinggi untuk memotivasi dirinya dalam bertahan saat menghadapi masalah dalam pencarian kerja, dan dengan

memiliki kepercayaan karier yang tinggi, maka mahasiswa akan memiliki kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti melalui hasil wawancara maka dapat disimpulkan jika mahasiswa akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh belum merefleksikan nilai dari dimensi-dimensi adaptabilitas karier seperti *career concern*, *career control*, *career curiosity* dan *career confidence*. Sehingga terdapat permasalahan pada kemampuan adaptabilitas karier mahasiswa akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Menurut hasil analisis wawancara di atas mahasiswa laki-laki cenderung memiliki permasalahan yang lebih kompleks dari pada mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Penelitian menggunakan skala adaptabilitas karier (CAAS) oleh Ratih dan Raesti (2010). Pada siswa kelas XII berdasarkan pada hasil kategori adaptabilitas karier berdasarkan jenis kelamin. Siswa perempuan cenderung memiliki skor adaptabilitas karier yang masuk dalam kategori rendah, sedangkan siswa laki-laki cenderung memiliki skor adaptabilitas karier yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa siswa perempuan cenderung memiliki adaptabilitas karier yang lebih rendah dari pada siswa laki-laki.

Penelitian oleh Zulfaini (2017) dengan judul “adaptabilitas karier ditinjau dari dukungan keluarga, jenis kelamin, dan jenis sekolah”. Hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan adaptabilitas karier ditinjau dari jenis kelamin, dengan siswa perempuan memiliki adaptabilitas karier yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa laki-laki,

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa jenis kelamin merupakan faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir, namun terdapat penelitian yang mengungkapkan bahwa perempuan menunjukkan adaptabilitas lebih tinggi, sedangkan terdapat penelitian lain yang mengungkapkan sebaliknya bahwa laki-laki memiliki adaptabilitas karir yang lebih. Berdasarkan Hasil kasus, Perolehan data, hasil wawancara dan Perbedaan beberapa hasil penelitian diatas membuat peneliti tertarik untuk melihat “Perbedaan Adaptabilitas Karir ditinjau dari Jenis kelamin pada Mahasiswa Akhir Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat perbedaan adaptabilitas karir di tinjau dari jenis kelamin pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui perbedaan adaptabilitas karir di tinjau dari jenis kelamin pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin pada mahasiswa akhir.

- b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti lain untuk memberikan masukan khususnya mereka yang akan meneliti lebih lanjut mengenai adaptabilitas karir.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi mahasiswa diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi mengenai adaptabilitas karir serta meningkatkan adaptabilitas karir pada mahasiswa.
- b. Bagi tenaga pengajar penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk mengembangkan dan meningkatkan edukasi tentang adaptabilitas karir di kalangan pengajar.
- c. Bagi Institusi/ Universitas penelitian ini dapat memberikan informasi empiris dan jika memungkinkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas institusi/ Universitas.
- d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi atau acuan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis, khususnya mengenai perbedaan adaptabilitas karir ditinjau berdasarkan jenis kelamin.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui melalui sub-kajian yang sudah ada pada penelitian sebelumnya, maka perlu adanya upaya komparasi (perbandingan), apakah terdapat unsur-unsur perbedaan ataupun persamaan dalam konteks

penelitian ini, diantara hasil penelitian terdahulu yang teridentifikasi memiliki kemiripan, namun terdapat perbedaan dalam identifikasi variable, karakteristik subjek, jumlah dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian sebelumnya menggunakan variabel adaptabilitas karir oleh Zulfaini (2017) dengan judul “Adaptabilitas Karir Ditinjau Dari Dukungan Keluarga, Jenis Kelamin, Dan Jenis Sekolah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir, untuk mengetahui perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin serta untuk mengetahui perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis sekolah (SMA, MA, SMK). Pada penelitian Terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin, dengan siswa perempuan memiliki adaptabilitas karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa laki-laki, ditunjukkan dengan indeks perbedaan $F = 65,318$ dan $p = 0,000$; 3. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, variabel dan lokasi penelitian.

Penelitian oleh Husna, Mayangsari dan Dewi (2018), dengan judul “Perbedaan Adaptabilitas Karir Pada Peserta Didik Di Pondok Pesantren Darussalam Dan SMK Negeri 1 Martapura”. Tujuan penelitian untuk mengetahui perbedaan adaptabilitas karir pada peserta didik di Pondok Pesantren Darussalam dan SMK Negeri 1 Martapura. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada subjek Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, variabel dan lokasi penelitian.

Selanjutnya penelitian oleh Mardiyati, Yuniawati (2015), dengan judul “Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau Dari Jenis Sekolah (SMA Dan SMK)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis sekolah. Subjek pada penelitian ini adalah siswa yang bersekolah di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta dan SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, variabel dan lokasi penelitian.

Selanjutnya penelitian oleh ÇİZEL (2018), dengan judul “*Gender And Emotional Intelligence As Predictors Of Tourism Faculty Students’ Career Adaptability*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh faktor-faktor demografis dan kecerdasan emosional, yang dianggap sebagai pengaruh pada faktor-faktor adaptabilitas karir mahasiswa Antalya, kalkun. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, variabel dan lokasi penelitian.

Penelitian selanjutnya oleh Coetzee dan Harry (2014), dengan judul “*Gender And Hardiness As Predictors Of Career Adaptability : An Exploratory Study Among Black Call Centre Agents*”. Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang apakah gender dan keterlambatan agen call center dapat secara signifikan dan positif memprediksi kemampuan adaptabilitas karir, dan apakah wanita dan pria memiliki perbedaan yang signifikan mengenai ketersediaan dan kemampuan adaptasi karirnya. Penelitian ini menggunakan metode cross-sectional dilakukan dengan sampel 409 koperasi *Black African call centre*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, variabel dan lokasi penelitian.

Dalam penelitian sebelumnya peneliti tidak menemukan penelitian yang melihat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau berdasarkan jenis kelamin, tetapi penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti variable lain dengan variable adaptabilitas karir. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Perbedaan Adaptabilitas Karir ditinjau dari Jenis Kelamin pada Mahasiswa Akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dengan demikian penelitian ini dapat di pertanggung jawabkan keasliannya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Adaptabilitas Karir

1. Pengertian Adaptabilitas karir

Menurut Savickas, Kata adaptasi berasal dari bahasa Latin, yang berarti "cocok". Artinya membawa kebutuhan batin dan peluang luar ke dalam harmoni, dengan harmoni adaptasi yang baik yang ditunjukkan oleh kesuksesan, kepuasan, dan kesejahteraan. Teori konstruksi karir mencirikan hasil adaptasi sebagai hasil dari adaptasi, kemampuan beradaptasi, dan adaptasi. Kata-kata ini menunjukkan urutan mulai dari kesiapan adaptif, sumber daya adaptasi, respons adaptasi, dan hasil adaptasi. Orang lebih atau kurang siap untuk berubah, berbeda dalam sumber daya mereka untuk mengelola perubahan, menunjukkan sedikit banyak perubahan ketika perubahan dibutuhkan, dan sebagai hasilnya, menjadi lebih atau kurang terintegrasi ke dalam peran kehidupan dari waktu ke waktu (dalam Brown & Lent, 2013).

Pengertian dari karier adalah proses suatu konsep yang tidak statis dan final. Banyak orang cenderung mendefinisikan karier sebagai “perjalanan pekerjaan seseorang pegawai didalam organisasi”. (Widarto, 2012). Karir adalah kata yang berasal dari bahasa Belanda yaitu, *carrier* yang artinya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang (Kamus Umum Belanda – Indonesia, 2002). Karir merupakan sebuah pilihan dalam kehidupan setiap orang. Karir juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu.

Savickas (dalam Brown & Lent 2013), adaptasi karir menunjukkan sumber daya psikososial individu untuk mengatasi tugas pengembangan kejuruan saat ini dan yang diantisipasi, transisi pekerjaan, dan trauma kerja yang, sampai tingkat tertentu besar atau kecil, mengubah integrasi sosial mereka.

Savickas dan Porfeli (2012), mendefinisikan *career adaptability* sebagai kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Selain itu, adaptabilitas karir berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dan membantu transisi karier.

Menurut Super dan Knasel (dalam Hirsch, 2009), kemampuan adaptabilitas karir merupakan peningkatan atau penurunan kemampuan individu dalam menekuni bidang pekerjaan selama hidupnya. Semakin dewasa usia individu dalam perjalanan karirnya, mungkin saja individu mengalami keadaan psiko-sosial. Keadaan psiko-sosial yang dimaksud adalah keadaan dimana individu mudah beradaptasi atau kesulitan beradaptasi dengan kondisi kerja sehingga mempengaruhi tahapan karirnya.

Crites (1971) adaptabilitas karir / kematangan karier mengacu pada kepastian sikap dan kognitif untuk membuat pilihan pendidikan dan kejuruan. Kematangan karier dihasilkan dari interaksi dinamis antara orang dan lingkungan. Dimensi attitudinal dari kematangan karir berkaitan dengan perkembangan anak dan remaja dari repertoar perencanaan dan perilaku eksplorasi yang sesuai yang

mempromosikan pengambilan keputusan karir. Menurut Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005), mendefinisikan cara individu memandang kemampuannya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karir terutama dalam menghadapi kejadian tak terduga.

Berdasarkan beberapa teori oleh para ahli di atas maka pengertian adaptabilitas karir yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Savickas dan Porfeli (2012), yang mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja.

Penelitian ini memilih teori Savickas dan Profeli (2012), karena teori ini sering digunakan oleh peneliti sebelumnya untuk menjelaskan definisi, aspek adaptabilitas karir secara kompleks. Teori yang dikembangkan oleh Savickas juga cocok dalam konteks yang akan diteliti oleh peneliti

2. Dimensi Adaptabilitas Karir

Savickas (dalam Brown & Lent, 2013), menjelaskan empat dimensi adaptabilitas karier yang merupakan suatu tugas perkembangan karier yang spesifik. Uraian mengenai empat dimensi pada adaptabilitas karir, sebagai berikut :

a. Kepedulian Karir (*Career Concern*)

Career concern mengacu pada kepedulian individu mengenai kemungkinan karier yang akan terjadi dimasa depan dan mempertimbangkan serta memikirkan karier yang akan datang. Kepedulian yang dimiliki seseorang

mengenai kariernya tentu saja dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya dengan melihat pengalaman yang pernah di dapat di masa lalu dan keadaanya saat ini. Individu yang memiliki kepedulian karier yang rendah disebut sebagai orang yang memiliki ketidakpedulian karier (*career indifference*), yang merefleksikan perilaku tanpa perencanaan, pesimis dan sikap apatis terhadap karier.

b. Pengendalian Karir (*Career Control*)

Pengendalian terhadap karier mewakili aspek interpersonal yang mendorong aspek regulasi diri (*self-regulation*), menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi, dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup. Pengendalian pada karier memungkinkan individu untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam pengambilan keputusan mengenai kariernya. Individu yang tidak memiliki pengendalian karier yang baik disebut mengalami kebingungan karier (*career indecision*), individu akan cenderung menghindari tanggung jawab, menunda pekerjaan (*procrastination*) untuk mewujudkan cita-citanya bahkan tidak mengambil keputusan dalam kariernya.

c. Rasa Ingin Tahu (*Career Curiosity*)

Career curiosity mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karir mereka ke depan. Dari rasa pengendalian diri muncul inisiatif untuk mempelajari jenis pekerjaan yang mungkin ingin dilakukan dan peluang pekerjaan untuk melakukannya. Keingintahuan karir mengacu pada keingintahuan tentang dan eksplorasi kesesuaian antara diri sendiri dan dunia kerja. Ketika ditindaklanjuti, rasa ingin tahu menghasilkan sebuah pengetahuan yang dapat digunakan untuk membuat pilihan yang sesuai dengan situasi. Eksplorasi dan refleksi sistematis pada pengalaman eksplorasi acak mengubah individu dari naif menjadi berpengetahuan saat mereka mempelajari cara kerja dunia. Kurangnya rasa ingin tahu karir dapat menyebabkan tidak realistis tentang dunia kerja dan gambaran diri yang tidak akurat.

d. Keyakinan diri (*Career Confidence*)

Career Confidence mengacu pada sejauh mana individu menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karier. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Keyakinan diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktivitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Kurangnya kepercayaan diri dapat menyebabkan hambatan dalam mencapai tujuan dan merealisasikan peran dalam karier.

Aspek-aspek adaptabilitas karir menurut Creed, Fallon, dan Hood (2008) mengoperasionalkan adaptabilitas karir kedalam lima hal, yaitu perencanaan

karir (*career planning*), eksplorasi diri (*self exploration*), eksplorasi lingkungan karir (*environment-career exploration*), pengambilan keputusan (*decision making*), dan regulasi diri (*self regulation*).

a. Perencanaan karir (*Career Planning*)

Dimensi perencanaan karir ini melihat sejauh mana seseorang telah memikirkan berbagai kegiatan dalam rangka usaha untuk mencari informasi mengenai dunia pekerjaan yang diinginkan, serta sejauh mana mereka menganggap dirinya mengetahui aspek-aspek dalam bekerja

b. Eksplorasi diri (*Self Exploration*)

Eksplorasi diri merujuk pada kemauan seseorang dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari informasi mengenai karir.

c. Eksplorasi Lingkungan Karir (*Environment-Career Exploration*)

Eksplorasi lingkungan, dalam hal ini mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan perkembangan karir Blustein, 1997 (dalam Creed, Fallon, & Hood 2008). Mengusahakan berbagai cara untuk lebih mengeksplorasi karir tertentu yang diinginkannya. Individu akan berusaha memaksimalkan potensi lingkungan sekitar untuk memperdalam pengetahuannya tentang karir.

d. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Pengambilan keputusan sebagai kemampuan dalam menggunakan pengetahuan dan pemikirannya untuk membuat perencanaan karirnya Sharf 2006 (dalam Creed, Fallon, dan Hood 2008). Regulasi diri dapat meningkatkan

kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai macam situasi dan tuntutan sosial.

Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek adaptabilitas karir yang telah dipaparkan oleh beberapa teori maka peneliti memilih aspek adaptabilitas karir menurut Savickas (dalam Brown and Lent, 2013), karena aspek adaptabilitas karir yang digunakan peneliti dalam penelitian ini merupakan teori yang memiliki penjelasan yang kompleks dan sangat banyak digunakan dalam variabel adaptabilitas karir. Aspek-aspek yang dijelaskan oleh Savickas juga lebih sesuai dengan konteks yang akan diteliti.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir

Hirschi (2009) memaparkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yang mirip dengan faktor yang mempengaruhi kematangan karir merujuk pada artikel yang ditulis oleh Patton dan Lokan (2001). Meskipun jurnal ini merujuk pada kematangan karir, Super yang kemudian mengubah terminologi kematangan karir menjadi adaptabilitas karir, yang dianggapnya menyampaikan dengan lebih baik perilaku-perilaku terkait karir, juga kemampuan dan pengetahuan dalam berbagai tahapan dan transisi dalam perkembangan karir (Super & Thompson, 1984 dalam Patton & Lokan, 2001). Faktor- faktor ini dapat dikelompokkan kedalam enam bagian, yaitu :

a. Usia

Usia seseorang dapat menentukan bagaimana pola pikirnya. Usia terkait dengan tahap perkembangan dari seorang individu. Misalnya individu pada usia remaja pasti akan memiliki adaptabilitas karir lebih tinggi daripada individu usia

anak-anak. Hal ini terkait dengan tugas perkembangan remaja dimana mereka dipersiapkan untuk menghadapi peran mereka nantinya di masa dewasa. Remaja sudah mengerti tentang implikasi jangka panjang dari pendidikan dan pilihan karir yang sudah dilakukannya (dalam Steinberg, 1999).

b. Jenis kelamin

Menurut World Health Organization (WHO) seks atau jenis kelamin, adalah perbedaan biologis antara pria dan wanita. Jenis kelamin memunculkan sejumlah perbedaan dalam beberapa aspek seperti pertumbuhan fisik, perkembangan otak, dan kemampuan berbicara yang menyebabkan munculnya perilaku dan intensitas suatu kegiatan tertentu (dalam Hungsu, 2007). Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Seperti pendapat Gilligan (dalam Seligman, 1994), bahwa perempuan membentuk identitas mereka dengan cara menjalin hubungan dengan orang lain, dan laki-laki dengan menetapkan kemandiriannya. Beberapa peneliti menyatakan bahwa kematangan karir pada remaja perempuan lebih tinggi dari remaja laki-laki seusianya.

Dengan pola relasional, remaja perempuan akan dapat lebih mudah menggali tentang karir yang diminati, karena mereka cenderung berinteraksi dengan banyak orang. Hal ini dapat menjadi akses bagi individu yang ingin menggali informasi tentang karir atau pendidikan tertentu. Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas (Super & Thompson, 1984).

Menurut McNair dan Brown beberapa peneliti menyatakan bahwa kematangan karir pada remaja perempuan lebih tinggi dari remaja laki-laki seusianya. Hal ini dapat menjadi akses bagi individu yang ingin menggali informasi tentang karir atau pendidikan tertentu (dalam Mardiyati dan Yuniawati, 2015).

c. Pengalaman kerja

Seorang individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, individu akan mendapatkan informasi terkait dengan karir yang dipilihnya. Semakin banyak pengalaman yang didapat, individu akan dapat mengeksplorasi karir tersebut dengan lebih mendalam lagi. Dengan semakin kayanya informasi yang dimiliki, seseorang akan dapat merencanakan karirnya dengan lebih matang lagi.

d. Keluarga

Hubungan antara orang tua dan anak adalah salah satu hal yang penting dalam keluarga. Dengan pola hubungan keluarga dapat diketahui arah pendidikan dan ekspektasi terhadap anak dari orang tua. Keluarga sebagai satuan masyarakat utama dapat menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai anak untuk mendapatkan arahan dan informasi mengenai kaitan minat dan bakat mereka terhadap karir tertentu. Orang tua dapat pula mendorong anak menuju suatu karir yang diminati oleh anaknya. Mereka juga dapat menjadi sumber informasi anak dengan memberi nasehat, berdiskusi, dan memberikan petunjuk dengan model yang ditunjukkan oleh orang tua.

e. Status Sosial-Ekonomi

Status sosial ekonomi dapat berpengaruh pada adaptabilitas karir, dalam hal ini individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karir dan perencanaan karirnya. Semisalnya, anak dengan status sosial ekonomi menengah ke atas akan memiliki fasilitas-fasilitas lebih untuk mencari tahu tentang karir yang diinginkannya. Ataupun dengan relasi orangtuanya dengan orang-orang tertentu yang memungkinkan lebih banyaknya informasi yang didapat anak untuk perencanaan karirnya. Patton dan Lokan (2001) meyakini bahwa latar belakang ekonomi memiliki peranan yang penting dalam kematangan karir. dengan pola hubungan keluarga dapat diketahui arah pendidikan dan ekspektasi terhadap anak dari orang tua. Keluarga sebagai satuan masyarakat utama dapat menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai anak untuk mendapatkan arahan dan informasi mengenai kaitan minat dan bakat mereka terhadap karir tertentu.

f. Institusi pendidikan

Institusi pendidikan, di mana berbagai sekolah mulai mengadakan pendidikan diluar pelajaran utama yang berkaitan dengan penjurusan dunia perkuliahan dan alternatif karir terkait jurusan tersebut.

B. Jenis Kelamin

1. Pengertian Jenis Kelamin

Menurut Santrock (2003), Istilah seks (jenis kelamin) mengacu pada dimensi biologis seorang laki-laki dan perempuan. Selain itu Fakih (2008) mengungkapkan bahwa jenis kelamin merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum pria maupun wanita yang dikonstruksikan secara social maupun kultural.

Menurut Baron dan Byrne (2005) jenis kelamin adalah kejantanan atau kewanitaan yang ditentukan oleh faktor genetik yang berperan pada saat konsepsi dan menghasilkan perbedaan dalam fisik dan anatomi. Sears (dalam Kritiandani dan dewi, 2013) mengungkapkan bahwa perbedaan jenis kelamin salah satunya dipengaruhi oleh faktor biologis, selain itu perbedaan jenis kelamin dapat diketahui melalui ciri-ciri fisik.

Berdasarkan definisi di atas menurut beberapa pendapat para ahli, peneliti memilih menggunakan teori Menurut Baron dan Byrne (2005) yang menyatakan jenis kelamin adalah kejantanan atau kewanitaan yang ditentukan oleh faktor genetik yang berperan pada saat konsepsi dan menghasilkan perbedaan dalam fisik dan anatomi

2. Perbedaan Laki-laki dan Perempuan

Jenis kelamin memunculkan sejumlah perbedaan dalam beberapa aspek seperti pertumbuhan fisik, perkembangan otak, dan kemampuan berbicara. Otak perempuan lebih banyak mengandung serotonin yang membuatnya bersikap tenang. Selain itu, otak perempuan juga memiliki oksitosin, yaitu zat yang mengikat manusia dengan manusia lain (dalam Masykur & Fatani, 2008).

Gurian menjelaskan perbedaan antara otak laki-laki dan perempuan terletak pada ukuran bagian-bagian otak, bagaimana bagian itu berhubungan dan bagaimana

kerjanya. Ada empat perbedaan mendasar antara kedua jenis kelamin itu salah satunya adalah pada laki-laki, otak cenderung berkembang dan memiliki spasial yang lebih kompleks, seperti kemampuan perancangan mekanis, pengukuran penentuan arah abstraksi, dan manipulasi benda-benda fisik (dalam Mardiyati & Yuniawati, 2015).

Selanjutnya Ormrod (2008) menganalisis tentang persamaan dan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yaitu :

a. *The Brain* (Otak)

Otak perempuan lebih kecil dibandingkan dengan otak laki-laki, tapi otak perempuan memiliki lebih banyak lipatan jika dibandingkan dengan otak laki-laki. Sedangkan parietal lobe yang berfungsi mengasah keterampilan visuospasial cenderung lebih besar dimiliki laki-laki dibandingkan perempuan. Contoh pada bagian corpus callosum, laki laki lebih tipis yang membuat otak kiri dan otak kanan bekerja masing masing, sehingga laki laki hanya bisa fokus pada satu bidang dan pendengarannya menurun ketika sudah benar-benar fokus, sementara pada wanita lebih tebal 30% sehingga dapat mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu.

b. *Physical Performance*

Dalam sistem pendidikan di Amerika yang menekankan pada pendidikan jasmani, menyatakan perbedaan performance anak laki-laki dan perempuan. Perbedaan tersebut disebabkan oleh pengaruh perubahan hormon, dimana otototot anak laki-laki mulai terlihat kekar dan anak perempuan mulai bertambah gemuk.

c. *Math and Science Skill*

National Assessment of Educational Progress Amerika pada tahun 2005-2007 melakukan penelitian tentang kemampuan matematika dan ilmu pengetahuan pada anak didik dan hasilnya tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam perolehan nilai matematika dan ilmu pengetahuan. Perbedaan ditemui pada kemampuan khusus, yaitu laki-laki unggul dalam bidang *visuospatial*.

d. *Verbal Skill*

Penelitian tentang kemampuan dan keterampilan verbal pada tahun 1970 pada laki-laki dan perempuan bahwa perempuan memiliki keterampilan verbal yang lebih baik dibandingkan laki-laki. Hal tersebut dibuktikan dengan kemampuan membaca dan menulis perempuan lebih menonjol dibandingkan dengan laki-laki.

e. *Relationship Skill*

Hasil penelitian Hyde pada tahun 2004 dan 2007 mengungkapkan bahwa perempuan dalam komunikasi cenderung lebih mendominasi pembicaraan, sedangkan laki-laki lebih mampu berkomunikasi secara terbuka dan komunikatif.

f. *Educational Attainment*

Perolehan prestasi belajar antara laki-laki dan perempuan cenderung menunjukkan perbedaan. Halpern (dalam Surna & Panderiot, 2014) menunjukkan bahwa prestasi belajar perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan mampu berkonsentrasi dalam belajar, menyediakan waktu untuk mengikuti pelajaran tambahan dan berpartisipasi aktif di dalam kelas.

g. *Prosocial Behavior*

Eseiberg dan Morris (2004) serta Hastings dan Sullivan (2007) menunjukkan bahwa perempuan memiliki perasaan empati yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

h. *Aggression*

Hasil penelitian Dodge, Coie, dan Lynam (2006) menunjukkan bahwa laki-laki lebih agresif dibandingkan dengan perempuan. Perbedaannya adalah agresivitas fisik yang dilakukan laki-laki lebih menonjol, sedangkan pada perempuan menonjolkan agresivitas verbal.

i. *Emotion and Its Regulation*

Laki-laki cenderung kurang mampu menyembunyikan emosi negative seperti perasaan sedih, tidak menyukai teman dan perasaan benci. Sedangkan perempuan lebih cenderung bisa mengeskpresikan perasaannya dibandingkan laki-laki. Kemudian pada wanita kebutuhan emosional yang utama adalah perhatian, pengertian dan penghargaan, sementara pada laki-laki adalah pengertian kebebasan dan kepercayaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bawa jenis kelamin adalah kejantanan atau kewanitaan yang ditentukan oleh faktor genetik yang berperan pada saat konsepsi, dan menghasilkan perbedaan dalam fisik dan anatomi tubuh yang berpengaruh pada tingkah laku manusia yang kemudian memberikan perbedaan-perbedaan tertentu antara laki-laki dan perempuan.

C. Perbedaan Adaptabilitas ditinjau dari Jenis Kelamin

Menurut Hirschi (2009), adaptabilitas karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah jenis kelamin. Savickas dan Profelli (2012)

menjelaskan adaptabilitas karir sebagai kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja.

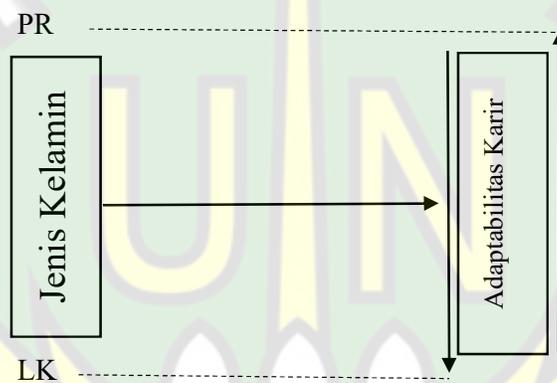
Menurut hasil penelitian terdahulu menggunakan skala adaptabilitas karir (CAAS) oleh (Ratih & Praesti 2016), Peneliti yang menggunakan subjek siswa kelas XII berdasarkan pada hasil kategori adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin. Siswa perempuan cenderung memiliki skor adaptabilitas karir yang masuk dalam kategori rendah, sedangkan siswa laki-laki cenderung memiliki skor adaptabilitas karir yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa siswa perempuan cenderung memiliki adaptabilitas karir yang lebih rendah dari pada siswa laki-laki.

Selanjutnya menurut hasil penelitian oleh Azhar dan Aprilia (2018), pada variasi tingkat kategorisasi adaptabilitas karir yang dipengaruhi oleh jenis kelamin menjelaskan bahwa perempuan memiliki adaptabilitas karir yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Selanjutnya menurut hasil penelitian oleh Angelia (2012), pada hasil kategorisasi adaptabilitas karir dipengaruhi oleh variabel demografis yaitu jenis kelamin. Penelitian ini menemukan perbedaan yang signifikan antara partisipan laki-laki dan perempuan terhadap adaptabilitas karir, nilai mean adaptabilitas karir lebih tinggi pada partisipan perempuan dibandingkan pada partisipan laki-laki.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan Adaptabilitas karir ditinjau berdasarkan jenis kelamin, di mana adaptabilitas karir pada perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Agar lebih jelas, perbedaan adaptabilitas karir dapat dilihat pada kerangka konseptual gambar berikut, Kerangka konseptual perbedaan adaptabilitas karir ditinjau berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2 .1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir yang berjenis kelamin perempuan lebih tinggi dibandingkan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir yang berjenis kelamin laki-laki.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sitoyo dan Sodik (2009), Metode penelitian kuantitatif umumnya masalah yang diteliti lebih luas serta variasi lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian dan tidak dipengaruhi oleh keadaan lapangan yang ada pada lapangan. Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penyajian hasil (Arikunto, 2010)

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini dirancang sebagai sebuah penelitian yang digunakan dalam teknik penelitian komparasi. Penelitian komparasi pada pokoknya adalah penelitian yang berusaha untuk menemukan persamaan dan perbedaan tentang benda, orang, prosedur kerja, ide, kritik terhadap orang, kelompok, terhadap suatu ide, atau suatu prosedur kerja. Dapat juga dilaksanakan dengan maksud membandingkan kesamaan pandangan dan perubahan pandangan orang, grup, atau negara terhadap kasus, peristiwa, atau ide (Arikunto, 2010)

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dibedakan menjadi dua macam yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*Independent variabel*) yang diduga sebagai sebab munculnya variabel terikat. Variabel bebas biasanya dimanipulasi, diamati, dan diukur untuk diketahui hubungan pengaruhnya dengan variabel lain. Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel respon atau *output*. Variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas.

1. Variabel Bebas (X / Jalur) : Jenis Kelamin
 - a. Jalur I : Perempuan
 - b. Jalur II : Laki-laki
2. Variabel Terikat (Y) : Adaptabilitas Karir

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas pengertian variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, maka perlu untuk dijelaskan definisi secara operasional. Berikut ini merupakan definisi operasional pada tiap-tiap variabel

1. Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir sebagai kesiapan untuk mengatasi situasi yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Adaptabilitas karir merupakan kecenderungan yang mempengaruhi cara mahasiswa dalam melihat kapasitasnya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan rencana perubahan-perubahan dalam karirnya, terutama dalam menghadapi hal-hal yang

terprediksi hal tersebut diukur menggunakan skala adaptabilitas karir berdasarkan aspek-aspek dalam adaptabilitas karir menurut Savickas (2013): Kepedulian (*career concern*), Pengendalian (*career control*), Keingintahuan (*career curiosity*) dan keyakinan (*career confidence*).

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah kejantanan atau kewanitaan yang ditentukan oleh faktor genetik yang berperan pada saat konsepsi dan menghasilkan perbedaan fisik dan anatomi. Jenis kelamin akan diidentifikasi oleh peneliti dengan menggunakan angket (Baron & Byrne, 2005).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data bukan manusianya Menurut Putra (dalam Winarno, 2013). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Sarjana (S-1) Tingkat akhir Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang mana termasuk dalam kategori mahasiswa bimbingan atau mahasiswa yang sedang melaksanakan proses pembuatan skripsi yang berjumlah 3531, (Pusat Informasi dan Pangkalan Data UIN Ar-Raniry, 2020) Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table di bawah :

Tabel 3.1 *Jumlah Populasi Masing-Masing cluster (laki-laki dan Perempuan dalam kelompok)*

No	Fakultas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Fakultas Syari'ah dan Hukum	542	483	1025
2.	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	199	615	810
3.	Fakultas Ushuluddin	23	25	48
4.	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	149	240	389
5.	Fakultas Adab dan Humaniora	37	89	126
6.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	370	484	854
7.	Fakultas Sains dan Teknologi	25	92	117
8.	Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Pemerintah	17	4	21
9.	Fakultas Psikologi	33	92	125
	Total	2124	1391	3515

Sumber : Information And Comunication Technology (ICT) Centre UIN Ar-Raniry Banda Aceh 2020

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi pusat perhatian penelitian dalam ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan (Winarno, 2013). Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

Alasan Peneliti menggunakan Metode *probability sampling* karena merupakan teknik pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap untur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017).

Cara menentukan sampel dalam penelitian ini mengambil berdasarkan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kebenaran 95% yang terdapat /dalam tabel penemuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh *isac* dan Michael yang (Sugiyono, 2007). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 344.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Tahapan pertama dalam pelaksanaan penelitian yaitu mempersiapkan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data berbentuk skor/angka pada kontinum tertentu (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menjangkau data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur skala psikologi dan angket yaitu, skala adaptabilitas karir berdasarkan aspek yang diungkapkan oleh Savickas (dalam Brown & Lent, 2012) dan angket jenis kelamin berdasarkan penentuan jenis kelamin yang dikemukakan oleh Baron dan Byrne (2005).

Skala yang telah disebutkan disusun dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa teknik skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal social yang kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel ini dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Aspek dari variabel yang diukur

dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat aitem instrument berupa pertanyaan dalam bentuk *favorabel* dan *unfavorabel*. *Favorabel* adalah instrument yang mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur, sedangkan *unfavorabel* adalah instrument yang tidak mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur (Azwar, 2015). Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam 4 kategori (sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju). Penilaian nya bergerak dari empat sampai satu untuk aitem *favorabel* dan dari satu sampai empat untuk aitem *unfavorable*.

Tabel 3.2
Skor Item Skala Adaptabilitas Karir

Jawaban	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Skala adaptabilitas karir

Skala perilaku dalam penelitian ini dibuat berdasarkan lima aspek yang dikemukakan Savickas, (dalam Brown dan Lent, 2013) yaitu : Kepedulian karir (*career concern*), Pengendalian karir (*career control*), Rasa Ingin Tahu (*career curiosity*), Keyakinan diri (*career confidence*)

Total keseluruhan dari item skala adaptabilitas karir terdiri dari 49 item yang dibagi menjadi 25 item *favorabel* dan 24 item *unfavorabel*. Item *favorable* berfungsi jika pernyataan mendukung indikator adaptabilitas karir pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dan juga sebaliknya item

unfavorable untuk pernyataan tidak mendukung indikator adaptabilitas karir. Item-item *favorable* dan *unfavorable* skala adaptabilitas karir, secara spesifik dapat dilihat pada tabel 3.3.

b. Angket Jenis Kelamin

Angket penelitian berisi satu pertanyaan, yaitu pertanyaan tentang jenis kelamin. Alternatif pilihan jawaban yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan. Pengkodean dapat dilihat pada tabel 3.4

Tabel 3.4
Tabel Pengkodean Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kode
Perempuan	1
Laki-laki	2

Tabel 3.3 Adaptabilitas Karir

Blue Print Akhir Skala Adaptabilitas Karir

Aspek	Indikator	Nomor item		Jlh	%
		Favorabel	Unfavorabel		

Kepedulian Karir (<i>Career concern</i>).	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki pandangan yang optimis mengenai kemungkinan karir yang akan terjadi dimasa depan. - Memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya - Memiliki pandangan yang optimis mengenai kemungkinan karir yang akan terjadi berdasarkan pengalaman masa lalu yang didapati - Memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depan berdasarkan pengalaman masa lalu. - Memiliki pandangan yang optimis mengenai kemungkinan karir yang akan terjadi berdasarkan pengalaman yang didapati saat ini - Memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depan berdasarkan keadaan saat ini 	1,9,17,25, 33,41	5,13,21,29,37 ,50	12	24%
---------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------	-------------------	----	-----

Pengendalian Karir (Career Control)	<ul style="list-style-type: none"> - Individu dapat menghadapi situasi seperti stress - Individu dapat menghadapi situasi perubahan, - Individu dapat menghadapi situasi saat menghadapi tantangan hidup - Individu bertanggung jawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar dengan menggunakan disiplin diri - Individu bertanggung jawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar dengan menggunakan usaha - Individu bertanggung jawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar dengan menggunakan ketekunan. - Memiliki sikap asertif - Memiliki sikap tegas dalam memutuskan terkait tugas dalam perkembangan karier - Mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda. 	2,10,18,26 ,34,42,43,	6,14,22,29,37 ,46,47,48, 49	18	36%
Rasa Ingin tahu (Career curiosity)	<ul style="list-style-type: none"> - Mengeskplorasi berbagai situasi yang di butuhkan untuk karir kedepan 	3,11,19,27 ,35	7,15,23,31, 39	10	20%

	- Mengeksplorasi peran yang dibutuhkan karir mereka kedepan					
	- Inisiatif untuk mempelajari jenis pekerjaan yang mungkin ingin dilakukan					
	- Inisiatif untuk mempelajari jenis peluang pekerjaan yang akan dilakukan					
	- Memiliki pengetahuan yang dapat digunakan untuk membuat pilihan yang sesuai dengan situasi.					
Keyakinan karir (<i>Career Confidence</i>)	- Tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karier.	4,12,20,28	8,16,24,32,	10	20%	
	- Memiliki sikap pantang menyerah,	,36	40			
	- Memiliki sikap selalu berjuang					
	- Memiliki sikap tekun.					
	- Keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktivitas sehari-hari					
Jumlah	50				100 %	

2. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat. Pada

penelitian ini, uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dengan tujuan untuk melihat apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur (dalam Azwar, 2016).

Lawshe merumuskan *Content Validity Ratio (CVR)* yang digunakan untuk mengukur validitas isi aitem-aitem berdasarkan data empirik yang diperoleh dari hasil penilaian para ahli yang disebut *Subject Matter Experts (SME)* yang menyatakan apakah aitem dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi kontrak teoritik skala yang bersangkutan. Dalam pendekatan ini sebuah panel yang terdiri dari para ahli yang disebut *Subject Matter Expert (SME)* diminta untuk menyatakan apakah item dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi kontrak teoritik skala yang bersangkutan. Item dinilai esensial apabila item tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (dalam Azwar, 2016) *Subject Matter Experts (SME)* menilai apakah suatu aitem esensial dan relevan ataupun tidak relevan dengan tujuan pengukuran skala. Adapun *Content Validity Ratio (CVR)* dirumuskan sebagai berikut :

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan *CVR* = 0,00 berarti bahwa 50% dari *SME* dalam panel menyatakan item adalah esensial dan karenanya valid.

3. Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2000). Pada penelitian ini uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *pearson*, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan:

$\sum i$ = Total dari jumlah variabel X

$\sum x$ = Total dari jumlah variabel Y

$\sum i^2$ = Kuadrat total jumlah dari variabel X

$\sum x^2$ = Kuadrat total jumlah dari variabel

$\sum ix$ = Hasil perkalian dari total jumlah dari variabel X dan total jumlah dari variabel Y

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kepercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat apabila eror pengukurannya terjadi secara random. Antara skor individu yang satu dengan yang lain terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi sehingga perbedaan skor yang diperoleh lebih banyak ditentukan oleh

eror, bukan oleh perbedaan yang sebenarnya. Implikasinya, pengukuran yang tidak cermat berarti juga tidak konsisten dari waktu ke waktu (dalam Azwar, 2016).

Uji reliabilitas menggunakan teknik teknik Alpha Cronbach. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 (Azwar, 2017). Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016)

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan:

s_{y1}^2 dan s_{y2}^2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

s_x^2 = Varian skor X

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh di lapangan akan diolah secara kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik, yang merupakan suatu teknik untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian dan untuk menguji hipotesis. Pengolahan data yang dilakukan setelah mendapatkan semua data dengan melakukan tabulasi data ke dalam *excel*. Setelah itu data dipindahkan ke program *SPSS 20.0* dan dilakukan untuk diuji secara statistik.

1. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui layak atau tidak layaknya syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu data agar dapat dianalisis dengan menggunakan teknik statistik (Mishahuddin, 2013). Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas:

a. Uji Normalitas Sebaran

Sebaran Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Field (2009) yang menyarankan uji normalitas data cukup dilakukan dengan melihat nilai Skewness dan Kurtosisnya saja tanpa membagi dengan standar eror, dengan catatan nilai tidak lebih dari (2) atau (-2).

b. Uji Homogenitas varians

Uji homogenitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah varian skor variabel secara signifikan mempunyai homogenitas atau tidak. Skor varian variabel dikatakan homogen apabila nilai signifikansi pada koefisien p lebih besar dari 0,05. Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan test for homogeneity of varians.

2. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu adanya perbedaan Adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin pada mahasiswa akhir Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dilakukan

menggunakan analisis data yaitu teknik komparasi. Teknik komparasi yaitu dipakai yakni uji t-test, yang dinamakan dengan bantuan aplikasi komputer program *SPSS version 22.0 for Windows*.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 tingkat akhir yang sedang menyelesaikan skripsi di Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-raniry Banda Aceh sebanyak 3515 mahasiswa dengan jumlah sampel 344. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 6 Juli 2020 sampai tanggal 12 Juli 2020. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada table dibawah ini :

1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel berjenis kelamin laki-laki berjumlah 143 (41%) orang dan berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 201 (58%) orang. Dapat disimpulkan bahwa subjek berjenis laki-laki lebih sedikit dibandingkan subjek berjenis kelamin perempuan dengan selisih 58 orang, sebagaimana pada table berikut ini :

Tabel 4.1
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	201	58%
	Laki-laki	143	42%
Jumlah		344	100%

2. Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan rentang usia subjek yang paling muda 20 tahun hingga yang paling tua 25 tahun. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia yang mendominasi pada penelitian ini adalah 22 tahun yaitu sebanyak 148 orang (43%), Selanjutnya usia 23 tahun sebanyak 104 (30%), usia 21 tahun sebanyak 81 orang (24%), usia 20 tahun sebanyak 6 orang (2%) dan disusul usia paling sedikit 25 tahun 5 orang (1%). Sebagaimana pada table berikut ini :

Tabel 4.2
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	20	6	2%
	21	81	24%
	22	140	43%
	23	104	30%
	24	0	0
	25	5	1%
		344	100%

3. Subjek berdasarkan Fakultas

Berdasarkan fakultas, subjek yang mendominasi penelitian ini adalah Fakultas Syari'ah dan Hukum sebanyak 68 orang (20%), selanjutnya diikuti oleh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 62 orang (18%), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 48 orang (14%), Fakultas Psikologi sebanyak 41 orang (12%), Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebanyak 39 orang (11%), Fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 30 orang (9%), Fakultas Adab dan Humaniora sebanyak 22 orang (6%), Fakultas Ushuluddin dan Filsafat sebanyak 21 orang (6%), dan yang terakhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan sebanyak 13 orang (4%). Sebagaimana pada table 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Data demografi Subjek Penelitian Kategori Fakultas

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Fakultas	Fakultas Syari'ah dan Hukum	68	20%
	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	62	18%
	Fakultas Ushuluddin dan Filsafat	21	6%
	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	39	11%
	Fakultas Adab dan Humaniora	22	6%
	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	48	14%
	Fakultas Sains dan Teknologi	30	9%
	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan	13	4%
	Fakultas Psikologi	41	12%
		Jumlah	344

4. Subjek Berdasarkan Semester

Berdasarkan kategori semester, maka disimpulkan dari semester paling rendah yaitu semester 8 sampai semester paling tinggi 12. Semester paling mendominasi adalah semester 8 yaitu sebanyak 318 orang 92%, selanjutnya semester 10 sebanyak 25 orang dan semester 12 sebanyak 1 orang (0,2%). Sebagaimana pada table 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Semester

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Semester	8	318	92%
	10	25	7%
	12	1	1%
	Jumlah	344	100%

B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mempersiapkan surat permohonan izin penelitian yaitu di bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-raniry Banda Aceh. Selanjutnya peneliti mengirimkan surat permohonan izin tersebut kepada pihak ICT UIN Ar-raniry Banda Aceh untuk memperoleh data guna melakukan penelitian.

2. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Penelitian

a. Validitas

1) Hasil validasi alat ukur

Validasi ini menggunakan komputasi *conten validity ratio* skala adaptabilitas karir yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah di susun akan dinilai oleh dua orang *expert judgment*. Hasil CVR dapat dilihat pada table 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5
Koefisien CVR Adaptabilitas Karir

No	Koefesien CVR	No	Koefesie CVR	No	Koefesien CVR
1	1	18	1	35	1
2	1	19	1	36	1
3	1	20	1	37	1
4	1	21	1	38	1
5	1	22	1	39	1
6	0,3	23	1	40	1
7	1	24	1	41	1
8	1	25	1	42	1
9	0,3	26	1	43	1
10	1	27	1	44	1
11	1	28	0,3	45	1
12	1	29	0,3	46	1
13	1	30	1	47	1
14	1	31	1	48	1
15	1	32	1	49	1
16	1	33	1	50	1
17	1	34	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* , didapatkan data bahwa semua koefesien CVR menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

2) Hasil Analisis Daya Beda Item Alat Ukur

Setelah memperoleh hasil, semua data tersebut dilakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu dan selanjutnya IBM SPSS Statistic versi 16.0. Hasil analisis daya beda aitem pada skala adaptabilitas karir dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6
Koefesien Daya Beda Aitem

No	Rix	No	Rix	No	Rix
1	0.536	18	0.630	35	0.723
2	0.563	19	0.755	36	0.544
3	0.421	20	0.689	37	0.477
4	0.438	21	0.634	38	0.674
5	0.478	22	0.663	39	0.749
6	0.591	23	0.817	40	0.735
7	0.515	24	0.771	41	0.523
8	0.499	25	0.627	42	0.654
9	0.490	26	0.690	43	0.725
10	0.589	27	0.631	44	0.668
11	0.470	28	0.681	45	0.653
12	0.310	29	0.770	46	0.782
13	0.618	30	0.325	47	0.760
14	0.221	31	0.621	48	0.711
15	0.720	32	0.499	49	0.577
16	0.615	33	0.544	50	0.696
17	0.696	34	0.711		

Berdasarkan tabel 4.6 diatas maka dari 50 item diperoleh nilai koefesien atau daya beda aitem dibawah 0.3 sebanyak 1 aitem sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur dan 49 aitem yang tersisa dilanjutkan untuk pengambilan data penelitian.

Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem dan reliabilitas diatas, maka peneliti memaparkan blue print terakhir dari skala adaptabilitas karir sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Blue print Akhir Skala Adaptabilitas Karir

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	%
		Favorabel	Unfavorabel		
1	<i>Career Concern</i> (Kepedulian Karir)	1,9,16,24, 32,40	5,13,20,28, 36, 49	12	25%
2	<i>Career Control</i> (Pengendalian Karir)	2,10,17,25, 33,41,42,43, 44	6,21,29, 37,45,46,47, 48	17	35%
3	<i>Career Coriousity</i> (Rasa Ingin Tahu)	3,11,18,26,3 4	7,14,22,30,38	10	20%
4	<i>Career Confidence</i> (Keyakinan diri)	4,12,19,27,3 5	8,15,23,31,39	10	20%
Total		25	24	49	100%

3) Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur

Hasil uji reliabilitas pada skala adaptabilitas karir pada tahap pertama di peroleh nilai $\alpha = 0.967$ Selanjutnya peneliti melakukan analisa tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah $\alpha = 0.964$.

3. Pelaksanaan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *tryout* dimana skala psikologi diberikan dua kali pada sekelompok individu sebagai sampel, subjek yang digunakan dalam *tryout* ini 60 orang, uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas guna untuk mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur menggunakan *google form*. Uji coba alat ukur dilakukan dalam waktu 2 hari yaitu pada tanggal 5 sampai 6 Juli 2021. Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini dibagikan dengan mengirim link berikut :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSexJ3_iBBY7HqqRx1E5F_Ioi7ITaOj9dqAG42iv4ucFg9kwAg/viewform?usp=sf_link

Setelah melakukan *tryout*, maka skala yang telah diisi oleh responden dilakukan uji daya beda diskriminasi untuk mengetahui aitem-aitem yang memenuhi syarat yang telah ditentukan. Aitem yang memenuhi syarat pada uji daya diskriminasi dapat digunakan untuk penelitian.

Pelaksanaan penelitian di lakukan selama 6 hari yaitu pada tanggal 07 sampai 13 Juni 2021. Pelaksanaan penelitian ini dibagikan dengan mengirimkan link *google form* berikut :

<https://forms.gle/RW67bAenJArDwPb1A>

Dalam melakukan penelitian, Link *google form* kuesioner dibagikan secara online melalui grup-grup dan menghubungi secara *chat personal* menggunakan aplikasi *whatsapp*, *Telegram* dan *Instagram*. Setelah data terkumpul sebanyak 344 responden, kemudian peneliti melakukan skoring dan menganalisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan diviasi standar populasi, karena kategorisasi ini bersifat relative, maka luasnya interval yang

mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variabel adaptabilitas karir. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Deskripsi Data Penelitian Skala Adaptabilitas Karir Secara Keseluruhan

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mea n	SD
Adaptabi litas Karir	196	49	122,5	24, 5	196	108	156. 50	21.40 5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

- 1) Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
- 2) Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
- 3) Mean (M) dengan rumus $1 = (\text{skor maks} + \text{skor min}) / 2$.
- 4) Standar Deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) / 6$.

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.9 di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 49, maksimal 196, nilai rerata 123 dan standar deviasi 187,8. sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah sebesar 108, maksimal 196, rerata 156,28 dan standar deviasi 21.405. Deskripsi hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga

kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut pengkategorisasian pada skala adaptabilitas karir.

Rendah = $X - 1,0 \text{ SD}$

Sedang = $(X - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (X + 1,0 \text{ SD})$

Tinggi = $(X + 1,0 \text{ SD}) \leq X$

Keterangan :

X = Mean empirik pada skala

SD = Standar deviasi

n = Jumlah aspek

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala adalah sebagaimana tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9

Kategorisasi Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh secara keseluruhan

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 136,095$	49	14%
Sedang	$136,095 \leq X < 178,905$	227	66%
Tinggi	$171,96 \leq X$	68	20%
Jumlah		344	100%

Hasil kategorisasi adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh di atas menunjukkan bahwa yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah sebanyak 49 orang (14%), mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karir yang sedang sebanyak 227 orang (66%) dan sisanya yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi berjumlah 68 orang (20%). Artinya adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

Tabel 4.10
Deskripsi data penelitian Adaptabilitas Karir Perempuan

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Adaptabilitas Karir	196	49	122,5	24,5	196	108	160,0	23.63

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinar yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi pada skala adaptabilitas karir pada perempuan adalah sebagaimana pada tabell berikut :

Tabel 4.11
Kategorisasi Adaptabilitas Karir Mahasiswa Perempuan Tingkat Akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 136,407$	24	12%
Sedang	$136,407 \leq X < 176,693$	128	64%
Tinggi	$171,96 \leq X$	49	24%
Jumlah		201	100%

Hasil kategorisasi adaptabilitas karir pada mahasiswa perempuan tingkat akhir UIN A-Raniry Banda Aceh di atas menunjukkan bahwa yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah sebanyak 24 orang (12%), mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karir yang sedang sebanyak 128 orang (64%) dan sisanya yang memiliki adaptablitas karir yang tinggi berjumlah 49 orang (24%). Artinya adaptabilitas karir pada mahasiswa perempuan tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

Tabel 4.12
Deskripsi data penelitian Adaptabilitas Karir Laki-laki

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Adaptabilitas Karir	196	49	122,5	24,5	196	116	151,52	16,653

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinar yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi pada skala adaptabilitas karir pada perempuan adalah sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Kategorisasi Adaptabilitas Karir Mahasiswa laki-laki Tingkat Akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 143,387$	20	14%
Sedang	$143,387 \leq X < 176,693$	97	68%
Tinggi	$176,693 \leq X$	26	18%
Jumlah		143	100%

Hasil kategorisasi adaptabilitas karir pada mahasiswa laki-laki tingkat akhir UIN A-Raniry Banda Aceh di atas menunjukkan bahwa yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah sebanyak 20 orang (14%), mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karir yang sedang sebanyak 97 orang (68%) dan sisanya yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi berjumlah 26 orang (18%). Artinya adaptabilitas karir pada mahasiswa laki-laki tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

2. Analisis Uji Prasyarat

Langkah pertama yang dilakukan untuk menganalisa data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Nilai <i>Skewness</i>	Standar Eror	Nilai <i>Kurtosis</i>	Standar Eror
Adaptabilitas karir	0,456	0,131	-0.850	0,262

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas sebaran diperoleh nilai *skewness* 1,082 dan nilai kurtosis -0.834. Batas toleransi nilai *Skewness* dan Kurtosis yang masih dianggap normal adalah antara -1,96 sd 1,96 atau biasa dibulatkan menjadi -2 sd 2.

b. Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini diperoleh sebagaimana yang tertera pada tabel 4.15, dibawah ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Homogenitas

Variabel Penelitian	<i>F Levene Statistic</i>	P
Adaptabilitas Karir	13,753	0,000

Berdasarkan data pada tabel 4.16 di atas, diperoleh *F Levene Statistic* variabel diatas yaitu $F = 13,753$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas, dapat disimpulkan bahwa varians data adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh adalah sama atau tidak homogenitas. Varians data adaptabilitas karir tidak homogen atau artinya varians pada setiap kelompok tidak sama.

c. Uji Hipotesis

Setelah di uji prasyarat, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis menggunakan uji independent *t-test*. Metode ini digunakan untuk menganalisis perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-raniry Banda Aceh. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.16, dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	T-test	P
Adaptabilitas Karir	3.926	0,000

Berdasarkan data tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai t-test yaitu 3.926 dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 yang artinya terdapat perbedaan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dimana mahasiswa perempuan (Mean = 160.04; SD = 1,667) dan mahasiswa laki-laki (Mean = 151,52 ; SD = 1,393).

Berdasarkan uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti “Terdapat perbedaan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh”. Dengan demikian teruji atau diterima.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan adaptabilitas karir ditinjau berdasarkan jenis kelamin pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Maka dapat diperoleh hasil adaptabilitas karir dengan nilai $t = 3,926$ dan $p=0,000$ dimana nilai adaptabilitas karir mahasiswa perempuan (Mean = 160.04; SD = 1,667) dan nilai adaptabilitas karir mahasiswa laki-laki (Mean = 151,52 ; SD = 1,393). Hasil ini menunjukkan terdapat perbedaan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh ditinjau dari jenis kelamin.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Zulfaini (2017) dengan judul “Adaptabilitas Karir Ditinjau Dari Dukungan Keluarga, Jenis Kelamin, Dan Jenis Sekolah”. Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin, dengan siswa perempuan memiliki adaptabilitas karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa laki-laki. Menurut hasil penelitian lain oleh Azhar dan Aprilia (2018), pada variasi tingkat kategorisasi adaptabilitas karir yang dipengaruhi oleh jenis kelamin menjelaskan bahwa perempuan memiliki adaptabilitas karir yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Merujuk pada hasil penelitian ini Adaptabilitas karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, status sosial ekonomi dan institusi pendidikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yang akan dibahas dalam penelitian kali ini adalah jenis kelamin. Menurut Baron dan Byrne (2005) jenis kelamin adalah kejantanan atau kewanitaan

yang ditentukan oleh faktor genetik yang berperan pada saat konsepsi dan menghasilkan perbedaan dalam fisik dan anatomi.

Jenis kelamin memunculkan sejumlah perbedaan dalam beberapa aspek seperti pertumbuhan fisik, perkembangan otak, dan kemampuan berbicara yang menyebabkan munculnya perilaku dan intensitas suatu kegiatan tertentu (Hungsu, 2007). Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Seperti pendapat Gilligan (dalam Seligman, 1994), bahwa perempuan membentuk identitas mereka dengan cara menjalin hubungan dengan orang lain, dan laki-laki dengan menetapkan kemandiriannya. Beberapa peneliti menyatakan bahwa kematangan karir pada remaja perempuan lebih tinggi dari remaja laki-laki seusianya.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti terhadap setiap aspek-aspek adaptabilitas karir, ditemukan perbedaan berdasarkan jenis kelamin pada beberapa aspek dalam adaptabilitas karir. Aspek-aspek adaptabilitas karir dalam penelitian ini, yaitu : Kepedulian karir (*career concern*), pengendalian karir (*Career Control*), rasa ingin tahu (*career curiosity*) dan keyakinan diri (*career confidence*).

Berdasarkan perolehan hasil pada aspek kepedulian karir (*career concern*) dengan nilai $t = 0,939$ dan $p = 0,348$ dimana nilai pada kepedulian karir (*career concern*) mahasiswa perempuan (Mean = 37,56; SD= 0,495) dan nilai kepedulian karir (*career concern*) mahasiswa laki-laki (Mean= 36,96; SD = 0,403). Hasil menunjukkan tidak terdapat perbedaan berdasarkan jenis kelamin pada kepedulian karir (*career concern*) pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Menurut Levinson (dalam Bathnagar,2001) membangun sebuah karir dan keluarga adalah dua target utama seorang pria selama masa awal tahap kedewasaan. Namun demikian, membangun karir pada umumnya lebih diutamakan dalam tahap ini. Sedangkan selama tahun-tahun awal masa transisi, sebagian wanita tidak sebagaimana pria pada tahapan yang sama, perhatian utama para wanita adalah untuk mencapai kestabilan pada awal masa pernikahan sehingga investasi pekerjaan pada tahun ini tidak signifikan para pria.

Selanjutnya berdasarkan perolehan hasil pada aspek pengendalian karir (*career control*) dengan nilai $t = 4.865$ dan $p=0,000$ dimana nilai pada pengendalian karir (*career control*) mahasiswa perempuan (Mean = 56,10; SD= 0,577) dan nilai pengendalian karir (*career control*) laki-laki (Mean = 52,44; SD= 0,483). Hasil ini menunjukkan terdapat perbedaan berdasarkan jenis kelamin pada aspek pengendalian karir (*career control*) pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dimana pengendalian karir (*career control*) pada mahasiswa tingkat akhir yang berjenis kelamin perempuan lebih tinggi dibandingkan pada mahasiswa tingkat akhir laki-laki. Pengendalian karir (*career control*) menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi, dimana individu dapat menghadapi stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup. Hasil diatas diperkuat oleh pernyataan menurut Goleman 1995 (dalam Khaterine & Garliah, 2012) mengatakan wanita lebih beruntung pada lingkungan sosial yang lebih menekankan kepada emosi dari pada pria.

Selanjutnya berdasarkan perolehan hasil pada aspek rasa ingin tahu (*career curiosity*) dengan nilai $t = 4,876$ dan $p= 0,000$ dimana nilai pada rasa ingin tahu

(*career curiosity*) mahasiswa perempuan (Mean = 36,54; SD = 0,379) dan mahasiswa laki-laki (Mean = 34,03; SD= 0,349). Hasil ini menunjukkan terdapat perbedaan berdasarkan jenis kelamin pada aspek rasa ingin tahu (*career curiosity*) pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Rasa ingin tahu (*career curiosity*) pada mahasiswa tingkat akhir perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Dimana rasa ingin tahu (*career curiosity*) mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karir mereka kedepan. Menurut MacNair dan Brown (dalam Seligman, 1994), kematangan karir perempuan lebih tinggi dibandingkan kematangan karir pada laki-laki. hal tersebut dikarenakan cara menjalin hubungan dengan orang lain remaja perempuan cenderung berinteraksi langsung, sehingga akan jauh lebih mudah untuk mencari dan mendapatkan informasi tentang karir. Sedangkan pada laki-laki cenderung berfokus pada dirinya sendiri untuk lebih mandiri.

Selanjutnya berdasarkan perolehan hasil pada aspek keyakinan diri (*career confidence*) dengan nilai $t = 4,198$ dan $p = 0,000$ dimana nilai pada keyakinan diri (*career confidence*) mahasiswa perempuan (Mean = 33,27; SD= 0,335) dan mahasiswa laki-laki (Mean = 31,34; SD= 0,315). Hasil ini menunjukkan terdapat perbedaan berdasarkan jenis kelamin pada aspek keyakinan diri (*career confidence*) pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dimana keyakinan diri (*career confidence*) pada mahasiswa wanita lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa laki-laki. Individu yang memiliki keyakinan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karir. hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang dan tekun. White dkk (1992) dalam studinya

tentang kesuksesan wanita menemukan suatu dukungan bagi keinginan pencapaian karir wanita. White menyebutkan bahwa semua wanita dalam studi yang dilakukannya itu mengekspresikan suatu kebutuhan yang tinggi untuk pencapaian karir. Ketika menggambarkan persepsi mereka (wanita) terhadap bagaimana karir yang sukses, wanita akan menggambarkan karir yang sukses adalah karir yang secara progresif menantang dan mereka akan senang apabila telah berada dalam posisi yang memuaskan walaupun posisi tersebut bukan pada puncak hirarki dari suatu organisasi.

Hasil kategorisasi adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN A-Raniry Banda Aceh secara keseluruhan menunjukkan bahwa yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah sebanyak 49 orang (14%), mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karir yang sedang sebanyak 227 orang (66%) dan sisanya yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi berjumlah 68 orang (20%). Artinya adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

Hasil kategorisasi adaptabilitas karir pada mahasiswa perempuan tingkat akhir UIN A-Raniry Banda Aceh menunjukkan bahwa yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah sebanyak 24 orang (12%), mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karir yang sedang sebanyak 128 orang (64%) dan sisanya yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi berjumlah 49 orang (24%). Artinya adaptabilitas karir pada mahasiswa perempuan tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang. Sedangkan Hasil kategorisasi adaptabilitas karir pada mahasiswa laki-laki tingkat akhir UIN A-Raniry Banda

Aceh menunjukkan bahwa yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah sebanyak 20 orang (14%), mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karir yang sedang sebanyak 97 orang (68%) dan sisanya yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi berjumlah 26 orang (18%). Artinya adaptabilitas karir pada mahasiswa laki-laki tingkat akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya keterbatasan seperti pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan hasil data yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat lebih luas dinamika psikologis yang terjadi selama proses penelitian. Penyebaran skala juga dilakukan via *online* melalui *google form* dengan cara membagikan link kuesioner melalui grub-grub atau chatpersonal di *whatsapp, telegram dan instagram*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya dimana diperoleh nilai t-tes yaitu 3.926 dengan nilai signifikan (p) 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan terhadap adaptabilitas karir antara laki-laki dan perempuan pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dengan nilai mahasiswa perempuan (Mean = 160,04; SD = 1,667) dan nilai adaptabilitas karir mahasiswa laki-laki (Mean = 151,52 ; SD = 1,393). Perbedaan tersebut mengindikasikan perbedaan yang sangat signifikan antara adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir perempuan dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir laki-laki. Artinya adaptabilitas karir pada mahasiswa perempuan cenderung lebih tinggi dibandingkan laki-laki dan sebaliknya.

B. Saran

1. Bagi Subjek

Mahasiswa Tingkat Akhir diharapkan dapat mempertahankan dan mengembangkan sikap kepedulian, pengendalian, rasa ingin tahun dan percaya diri terhadap karir kedepan. Dalam menunjang kesuksesan karir kedepan di butuhkan adaptabilitas karir yang baik dan matang. Sikap kepedulian, pengendalian, rasa ingin tahun dan percaya diri terhadap karir merupakan aspek-aspek yang perlu diasah dan diaplikasikan dalam perjalanan karir yang dimulai jauh sebelum

mahasiswa terjun kedalam dunia pekerjaan. Adaptabilitas karir memiliki pengaruh yang positif, oleh karena nya perlu dikembangkan didalam masing-masing individu.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji tentang perbedaan adaptabilitas karir ditinjau berdasarkan jenis kelamin pada mahasiswa tingkat akhir. Selanjutnya juga peneliti mengharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel lain sehingga dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yang lain dan lebih spesifik pada pengurus anggota organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Selain jenis kelamin sebagai variabel bebas yang digunakan dalam penelitian, ada banyak faktor lain terkait dengan adaptabilitas karir, seperti usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, status sosial ekonomi dan institusi pendidikan. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir.

3. Bagi Institusi/Universitas

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk institusi khususnya para tenaga pengajar di fakultas psikologi dalam menerapkan nilai-nilai adaptabilitas karir pada mahasiswa sehingga mahasiswa dapat mempersiapkan diri untuk menunjang karir mahasiswa kedepan sejak menempuh pendidikan di bangku universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, M. (2012). *Hubungan Antara Adaptabilitas karir dan Prestasi Akademik di Universitas Indonesia*. Depok: Universitas Indonesia.
- Arikunto. (2006). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azhar, R., & Aprillia, E. D. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Adaptabilitas Karir Pada Sarjana di Banda Aceh. *Jurnal psikologi Sains dan profesi- Vol 2, No. 2*, 176.
- Aziz, A., & Rahardjo, P. (2012). Faktor-faktor prokrastinasi akademik pada mahasiswa tingkat akhir yang menyusun skripsi di universitas Muhammadiyah Purwokerto. *Psycho idea*, 61-68.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling*. Kansas: John Wiley & Sons.
- Badan Pusat Statistik.2020.Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari.Berita Resmi Statistik:Jakarta
- ÇİZEL, R. B. (2018). Gender and Emotional Intelligence as Predictors of Tourism Faculty Student Career Adaptabilit. *Advance in Hospitality and Tourism Reasearch*, 188-204.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Gender and Hardiness as prdictor sof career adaptability : an exploratory study among Black Call . *South African Journa; Of Psychology*, 123.
- Creed, Fallon, Hood, Michelle, & Peter, A. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 1-27.
- Crites, J. O. (1971). *Career Maturity Inventory Sourcebook*. . McGraw-Hill: Monterey, CA.
- Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.2020.Profil Perkembangan Kependudukan Aceh. Info Kependudukan:Aceh
- Fakih, M. (2008). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fatani, M. M. (2008). *Mathematical Intelligence*. yogyakarta: Ar-ruz: Media Group.

- Handayani, T. (2015). Relevansi lulusan perguruan tinggi di Indonesia dengan kebutuhan tenaga kerja di era global. *Jurnal Kependudukan Indonesia Vol.10 No.1*, 54.
- Hirsch, A. (2009). career adaptability development in adolescence : Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational Behavior*, 145-155.
- Hungu. (Psikologi Perempuan (gender)). 2015. Jakarta: Bina Aksara.
- Husna, H. A., Mayangsari, D. M., & Dewi, R. S. (2018). Perbedaan Adaptabilitas Karir Pada Peserta Didik DiPondok Pesantren Darussalam dan SMK 1 Martapura. *Jurnal Kognisia, Volume 1 Nomor 1*, 29-37.
- Khateriena, & Garliah, L. (2012). Perbedaan Kecerdasan Emosi Pada Pria yang Memperlajari Piano dengan yang Tidak Mempelajari Piano. *PREDICARA Volume 1, Nomor 1*, 17-20.
- King, L. A. (2014). *Psikologi Umum*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Koen, J., E.M, A., Nauta, A., Klehe, U. C., Vianen, V., & Zikic, J. (2010). Job-search strategies and reemploymnt quality : The impact of career adaptability. *Journal Vocational behavior*, 126-139.
- Koen. J., Klehe. U., dan Vianen. A. E.M. (2012). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-to-work Transition. *Journal of Vocational Behavior*, 385-408.
- M.Kardafi, L. r. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kepuasan Kerja Dengan Older Worker Age Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Pegawai Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajmen*, 178-201.
- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, R. (2015). Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari Jenis Sekolah. *Jurnal Fakultas Psikologi Vol. 3, No 1, Juli*, 31-41.
- Mark L. Savickas, L. N.-P. (2009). Life Designing : A paradigm For career Construction in the 21st century . *Journal of Vocational Behavior* , xxx-xxx.
- Midayanti, N. (2020). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020*. Jakarta-Indonesia: Badan Pusat Statistik.
- Ormrod, J. (2008). *Psikologi Pendidikan Jili II*. Jakarta: Erlangga.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspective of Donal's Supers Construct of Career maturity. *International Journal for education and vocational Guidance*, 36-38.

- Peter A. Creed, T. F. (2008). The relationship between career adaptability person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal Of Vocational Behavior*, 219-229.
- Profelli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-abilities Scal-USA From : Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 748-753.
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1-25.
- Raesti, P. P., & Ratih, R. (2016). Hubungan antara Hardiness dengan Adaptabilitas karir pada siswa SMK Kelas XII. *Jurnal psikologi pendidikan dan perkembangan*, 1.
- 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*, 13-24.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *Journal Of Vocational Behavior*, 247-259.
- Savickas, M. L. (2103). Career Construction Theory and Practice. In S. D.Brown, & R. W.Lent , *Career Development and Counsleing* (pp. 152-161). Kansas City: Wiley.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-abilities Scale :onstruction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Contries. *Journal of Vocational Behavior*, 661-973.
- Sears, D., Freedman, L., & Peplau, L. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling And Assessment*. Indiana: SAGE Publications.
- Sitoyo, S., & Sodik, M. A. (2009). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Leterasi Media Publishing.
- Steinberg, L., Dornbusch, S. M., & Brown, B. B. (1999). Ethnic differences in adolescent achievement: An ecological perspective. *American Psychologist*, 732-739.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*, 21-29.

- Syarbaini, T. (2020). *Profil Perkembangan Kependudukan Aceh Tahun 2020*. Nanggroe Aceh Darussalam: Pemerintah Aceh : Dinas Registrasi kependudukan.
- Ulfah. (2021, februari Sabtu). *Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Retrieved from akermobduk.acehprov.
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran Kepribadian Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal psikologi Ilmiah*, 46.
- Waskito, J., & Irmawati. (2004). Perbedaan Gender dan Sikap Terhadap peran pekerjaan-keluarga; Implikasinya Pada Perkembangan Karir Wanita. *BENEFIT : Jurnal Manajmen dan Bisnis*, 88.
- White, B., Cox, C., & cooper, c. l. (1992). *Woman's Career Development: Astudy of High flyers*. Amerika Serikat: Blackwell Publishing.
- Widarto. (2015). *Bimbingan karir dan tips berkarir*. yogyakarta: leutikaprio.
- Winarno, M. (2013). *Metodelogi Penelitian Dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: Universitas Negeri Malang (UM Press).
- Zulfaini, H. (2017). Adaptabilitas Karir ditinjau dari Dukungan Keluarga, Jenis Kelamin, Dan Jenis Sekolah. *Thesis* (p. 10). Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-12/Un.08/FPsi/Kp.00.4/1/2021

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2020/2021
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2020/2021 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 4 Januari 2021.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Iyulen Pebry Zuanny, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Rena Dewirna
NIM/Prodi : 170901068 / Psikologi
Judul : Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Mahasiswa Tingkat Akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 5 Januari 2021 M
21 Jumadil Awal 1442 H

Dekan Fakultas Psikologi,


Salami

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-753/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/6/2021
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kepala ICT UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RENA DEWIRNA / 170901068**
Semester/Jurusan : VIII / Psikologi
Alamat sekarang : Rukoh Darussalam

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Perbedaan ada Ptabilitas Karir Ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 11 Juni 2021
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 18 Juni 2021

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.

Rena Dewirna

 renaksp88@gmail.com (tidak dibagikan) [Ganti akun](#)



* Wajib

Kuesioner

Dibawah ini ada sejumlah pernyataan. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan ini, kemudian pilihlah alternatif jawaban saudara/i pada bagian dibawah setiap pernyataan berikut ini:

Saya akan sukses dalam karir saya dimasa depan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya mampu mengelola stress saya dengan baik *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya aktif mencari informasi lowongan pekerjaan yang banyak dibutuhkan saat ini *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya akan bertahan pada situasi terburuk pada karir *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya tidak yakin akan sukses dalam karir saya dimasa depan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya sering menyerah dengan stres yang saya alami *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya tidak aktif mencari informasi lowongan pekerjaan yang banyak dibutuhkan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya akan memilih berpindah tempat kerja saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya telah merencanakan karir dengan matang saat ini untuk karir saya nanti *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya dapat dengan mudah menghadapi perubahan situasi *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya mengikuti beberapa pelatihan atau seminar secara rutin terkait ilmu yang dibutuhkan untuk karir kedepan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya tidak menyerah hanya karena mengalami kesulitan dalam pekerjaan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya belum merencanakan karir dengan matang saat ini untuk karir nanti *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya malas mencari informasi berbagai situasi yang dibutuhkan untuk karir kedenan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya akan memberikan tugas yang sulit kepada rekan kerja saya *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya akan sukses dalam karir dimasa depan telah memiliki pengalaman karir yang cukup *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya dapat menghadapi setiap tantangan dalam hidup *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya mempelajari jenis pekerjaan yang saya senangi *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya mempelajari hal-hal baru walaupun sulit dalam pekerjaan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya tidak yakin akan sukses dalam karir dimasa depan belum memiliki pengalaman apapun untuk karir saya kedepan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya akan mudah menyerah dengan tantangan yang saya hadapi dalam karir saya

*

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya belum mempelajari pekerjaan yang saya inginkan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya mengabaikan pekerjaan yang terasa sulit *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya telah merencanakan karir dengan matang karena semasa kuliah telah memiliki pengalaman karir yang cukup *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya bertanggung jawab dalam membentuk diri dalam karir saya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Saya tertarik pada seminar yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang akan saya lakukan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju



Saya akan bekerja keras saat saya berkarir *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya belum merencanakan karir dengan matang untuk karir saya nanti karena belum memiliki pengalaman karir yang cukup semasa kuliah *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya membutuhkan orang lain dalam mengembangkan potensi yang ada pada diri saya *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya tidak tertarik pada seminar yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang akan saya lakukan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya akan bolos kerja saat saya lelah *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya akan sukses dalam karir dimasa depan karena telah memiliki tempat bekerja yang dapat menunjang kesuksesan karir setelah selesai kuliah *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya menghadapi perubahan dengan menggunakan kedisiplinan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya mengetahui kemampuan saya terhadap pilihan pekerjaan seperti apa yang akan saya lakukan nanti *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya selalu berhasil menyelesaikan tugas sehari-hari *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya ragu akan sukses dalam karir dimasa depan karena belum memiliki tempat kerja yang akan dituii setelah kuliah *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya cenderung menghindar saat menghadapi perubahan dalam karir saya *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya tidak mengetahui kemampuan saya dan pilihan pekerjaan saat ini membuat saya bingung *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya mengabaikan tugas sehari hari *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya telah merencanakan karir dengan matang saat ini karena telah memiliki beherana informasi nekeriaan *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya menghadapi perubahan dengan menggunakan usaha saya sendiri *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya berusaha keras untuk beradaptasi pada perubahan dalam karir saya *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saat berkomunikasi dengan rekan kerja saya, saya akan menghargai dan menjaga perasaan mereka *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya menentukan karir sesuai dengan kemampuan dan keinginan diri sendiri *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Perubahan yang terjadi dalam sehari-hari membuat saya sering menyerah *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saya akan malas bekerja saat peraturan ditempat saya bekerja berubah *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

Saat berkomunikasi Saya berkata apa adanya tanpa memikirkan perasaan orang lain *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju



Saya mudah terprovokasi dalam hal menentukan pekerjaan seperti apa yang saya inginkan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
-

Saya belum merencanakan karir dengan matang karena saya sedang mengerjakan skripsi saya. *

- Sangat Setuju Setuju
- Tidak Setuju
-
- Sangat Tidak Setuju

[Kembali](#)

Kirim

gkan formulir

Koson

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

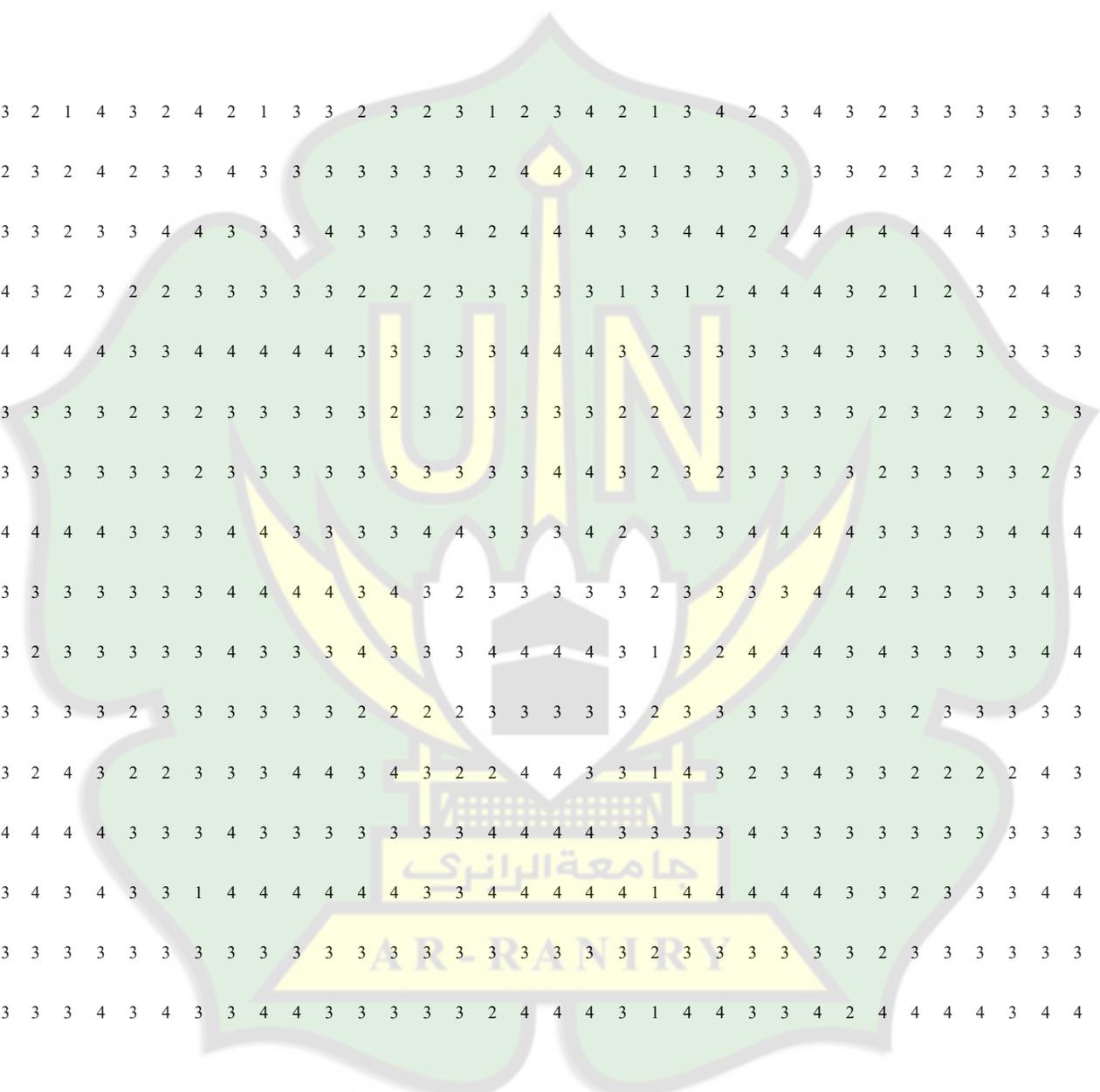
Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Formulir

Google

2 2 3 3 2 2 4 4 3 2 1 4 3 2 4 2 1 3 3 2 3 2 3 1 2 3 4 2 1 3 4 2 3 4 3 2 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4 2 3
 4 3 3 4 4 3 3 3 2 3 2 4 2 3 3 4 3 3 3 3 3 3 2 4 4 4 2 1 3 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 3 3 4 3 2 3 3 2
 4 4 4 4 3 3 3 4 3 3 2 3 3 4 4 3 3 3 4 3 3 3 4 2 4 4 4 3 3 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 3
 4 3 3 1 3 3 2 3 4 3 2 3 2 2 3 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 1 3 1 2 4 4 4 3 2 1 2 3 2 4 3 3 3 2 1 1 2 1
 4 3 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 4 4 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
 3 3 3 2 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 3 3 3 2 2 3 2
 4 4 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3
 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3 4 4 3 3 3 4 4 3 3 3 4 2 3 3 3 4 4 4 3 3 3 3 4 4 4 3 3 4 3 3 3 3 3 3
 4 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 3 4 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 4 4 2 3 3 3 3 4 4 3 3 2 3 2 3 2
 4 3 3 2 4 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 3 4 4 4 4 3 1 3 2 4 4 4 3 4 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3 3
 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2
 4 2 2 3 4 3 2 2 3 2 4 3 2 2 3 3 3 4 4 3 4 3 2 2 4 4 3 3 1 4 3 2 3 4 3 3 2 2 2 2 4 3 3 3 3 2 4 2 1
 4 4 3 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
 4 4 3 3 3 3 4 3 4 3 4 3 3 1 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 1 4 4 4 4 4 3 3 2 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 1 3
 4 4 4 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3
 4 3 3 4 3 4 4 3 3 3 3 4 3 4 3 3 4 4 3 3 3 3 3 2 4 4 4 3 1 4 4 3 3 4 2 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 2 2 2

1
 3
 5
 1
 4
 4
 1
 7
 2
 1
 2
 6
 1
 6
 6
 1
 3
 1
 1
 4
 5
 1
 6
 4
 1
 5
 3
 1
 5
 7
 1
 3
 3
 1
 9
 1
 5
 9
 1
 6
 8
 1
 4
 5
 1
 6
 3



**UJI BEDA DAYA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA
ADAPTABILITAS KARIR TAHAP 1**

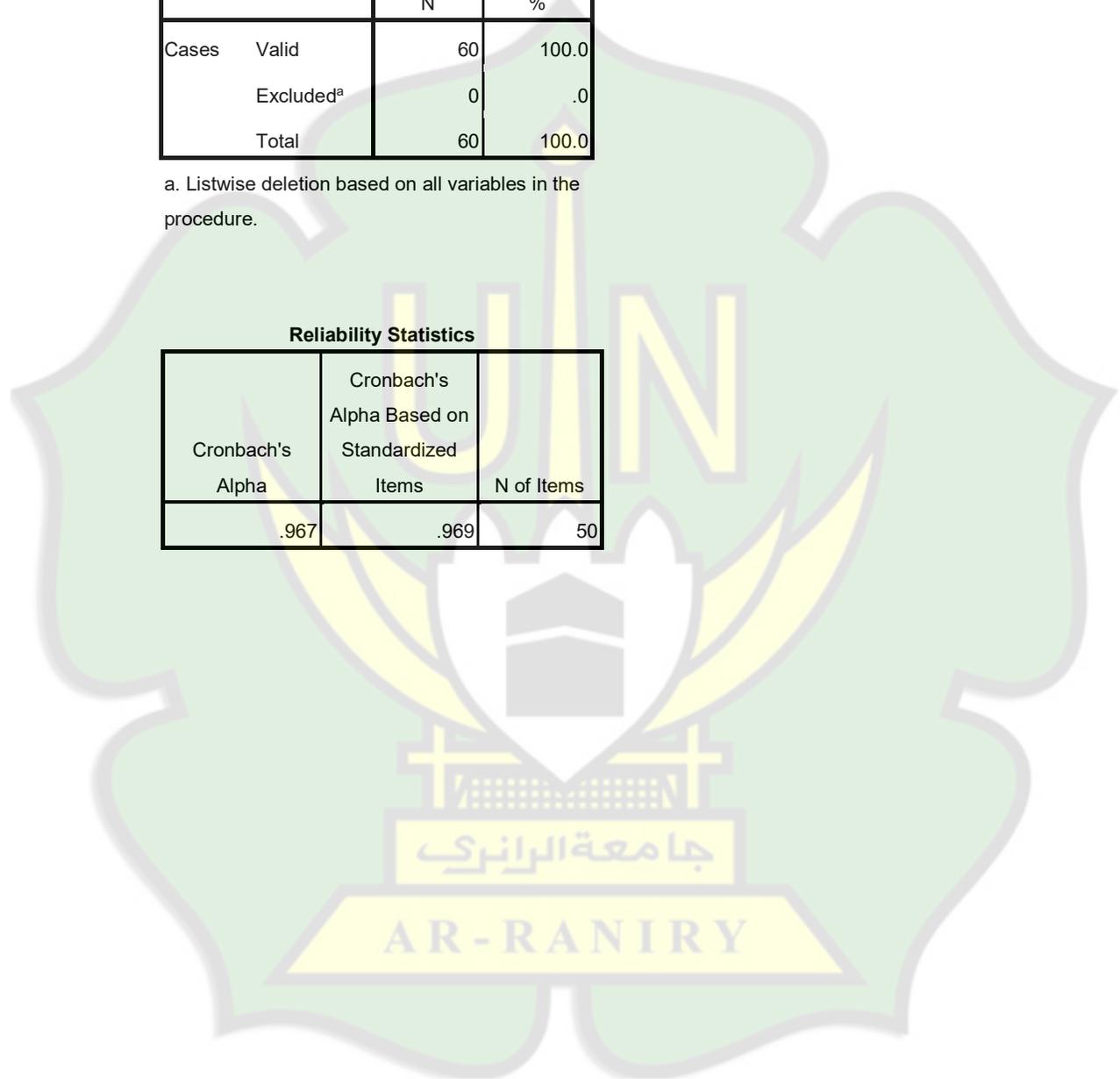
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.969	50



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ak1	3.65	.547	60
ak2	3.20	.732	60
ak3	3.17	.847	60
ak4	3.02	.792	60
ak5	3.37	.780	60
ak6	2.93	.800	60
ak7	2.87	.911	60
ak8	2.82	.770	60
ak9	3.73	.686	60
ak10	3.05	.699	60
ak11	2.92	.696	60
ak12	3.33	.655	60
ak13	2.92	.787	60
ak14	2.18	.792	60
ak15	3.10	.730	60
ak16	2.97	.758	60
ak17	3.12	.691	60
ak18	3.30	.591	60
ak19	3.32	.567	60
ak20	3.28	.490	60
ak21	2.98	.854	60
ak22	3.07	.778	60
ak23	2.87	.791	60
ak24	3.00	.736	60
ak25	3.07	.778	60
ak26	3.35	.547	60
ak27	3.32	.537	60
ak28	3.50	.597	60
ak29	2.88	.739	60
ak30	2.15	.799	60
ak31	3.00	.689	60



ak32	3.15	.755	60
ak33	3.25	.704	60
ak34	3.27	.607	60
ak35	3.32	.567	60
ak36	3.10	.752	60
ak37	2.88	.804	60
ak38	2.95	.790	60
ak39	2.93	.841	60
ak40	3.15	.799	60
ak41	3.05	.699	60
ak42	3.27	.578	60
ak43	3.33	.572	60
ak44	3.50	.597	60
ak45	3.33	.629	60
ak46	3.07	.756	60
ak47	3.02	.833	60
ak48	3.05	.811	60
ak49	2.92	.829	60
ak50	2.77	.909	60

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.094	2.150	3.733	1.583	1.736	.082	50



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ak1	151.07	494.741	.536	.	.967
ak2	151.52	489.305	.563	.	.967
ak3	151.55	491.540	.421	.	.967
ak4	151.70	492.044	.438	.	.967
ak5	151.35	490.943	.478	.	.967
ak6	151.78	486.579	.591	.	.967
ak7	151.85	486.536	.515	.	.967
ak8	151.90	490.464	.499	.	.967
ak9	150.98	492.695	.490	.	.967
ak10	151.67	489.345	.589	.	.967
ak11	151.80	493.044	.470	.	.967
ak12	151.38	498.579	.310	.	.968
ak13	151.80	485.993	.618	.	.967
ak14	152.53	499.609	.221	.	.968
ak15	151.62	484.410	.720	.	.966
ak16	151.75	486.903	.615	.	.967
ak17	151.60	486.380	.696	.	.966
ak18	151.42	491.230	.630	.	.967
ak19	151.40	488.820	.755	.	.966
ak20	151.43	492.826	.689	.	.967
ak21	151.73	483.555	.634	.	.967
ak22	151.65	484.740	.663	.	.966
ak23	151.85	479.147	.817	.	.966
ak24	151.72	482.579	.771	.	.966
ak25	151.65	485.960	.627	.	.967
ak26	151.37	491.050	.690	.	.966
ak27	151.40	492.753	.631	.	.967
ak28	151.22	489.732	.681	.	.966
ak29	151.83	482.548	.770	.	.966



ak30	152.57	495.877	.325	.968
ak31	151.72	488.681	.621	.967
ak32	151.57	490.792	.499	.967
ak33	151.47	490.592	.544	.967
ak34	151.45	488.625	.711	.966
ak35	151.40	489.600	.723	.966
ak36	151.62	489.393	.544	.967
ak37	151.83	490.412	.477	.967
ak38	151.77	484.012	.674	.966
ak39	151.78	479.766	.749	.966
ak40	151.57	481.673	.735	.966
ak41	151.67	491.379	.523	.967
ak42	151.45	490.964	.654	.967
ak43	151.38	489.393	.725	.966
ak44	151.22	490.071	.668	.966
ak45	151.38	489.495	.653	.966
ak46	151.65	481.553	.782	.966
ak47	151.70	479.637	.760	.966
ak48	151.67	482.090	.711	.966
ak49	151.80	486.264	.577	.967
ak50	151.95	479.540	.696	.966

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
154.72	508.071	22.540	50

**UJI BEDA DAYA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA ADAPTABILITAS KARIR
TAHAP 2**



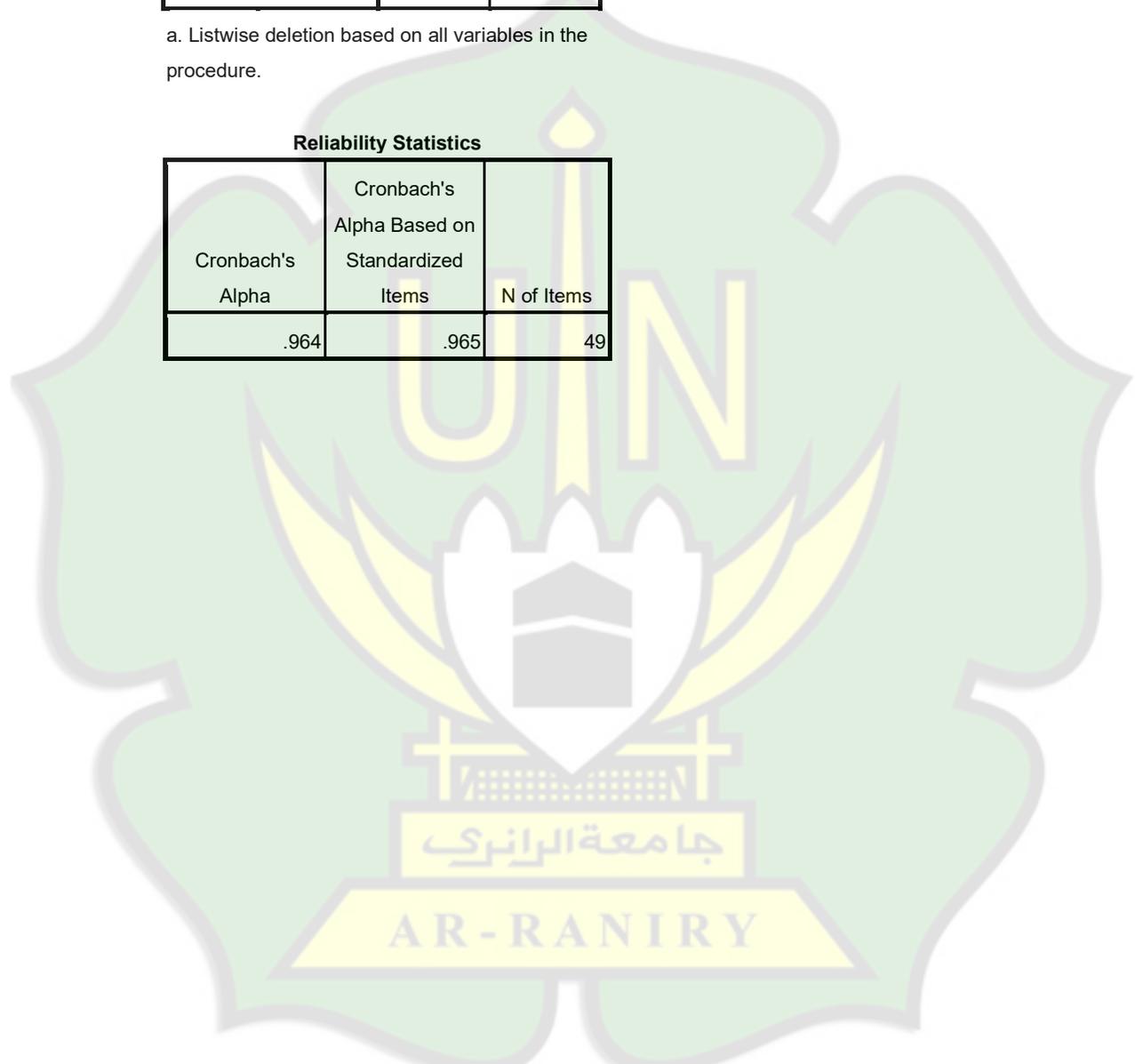
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	344	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	344	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.964	.965	49



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ak1	3.66	.486	344
ak2	3.41	.580	344
ak3	3.35	.634	344
ak4	3.22	.746	344
ak5	3.23	.791	344
ak6	3.17	.725	344
ak7	3.15	.727	344
ak8	3.11	.724	344
ak9	3.32	.662	344
ak10	3.22	.630	344
ak11	3.16	.714	344
ak12	3.32	.644	344
ak13	3.03	.774	344
ak14	3.18	.725	344
ak15	3.17	.700	344
ak16	2.98	.845	344
ak17	3.31	.586	344
ak18	3.42	.560	344
ak19	3.35	.583	344
ak20	2.95	.889	344
ak21	3.17	.747	344
ak22	3.06	.734	344
ak23	3.17	.695	344
ak24	3.02	.826	344
ak25	3.40	.583	344
ak26	3.31	.627	344
ak27	3.43	.598	344
ak28	2.88	.910	344
ak29	2.65	.967	344
ak30	3.11	.757	344
ak31	3.20	.749	344



ak32	3.13	.815	344
ak33	3.36	.599	344
ak34	3.34	.654	344
ak35	3.29	.633	344
ak36	2.93	.873	344
ak37	3.12	.699	344
ak38	3.07	.751	344
ak39	3.21	.721	344
ak40	3.09	.777	344
ak41	3.28	.643	344
ak42	3.35	.608	344
ak43	3.40	.617	344
ak44	3.26	.689	344
ak45	3.07	.807	344
ak46	3.14	.732	344
ak47	3.16	.788	344
ak48	3.10	.743	344
ak49	3.08	.841	344

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.194	2.645	3.663	1.017	1.385	.029	49



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ak1	152.84	449.058	.432	.	.964
ak2	153.09	445.672	.497	.	.964
ak3	153.15	443.099	.550	.	.964
ak4	153.28	443.952	.435	.	.964
ak5	153.27	440.239	.522	.	.964
ak6	153.33	437.808	.654	.	.963
ak7	153.35	436.579	.694	.	.963
ak8	153.39	438.588	.629	.	.963
ak9	153.18	441.841	.571	.	.964
ak10	153.28	441.674	.609	.	.964
ak11	153.34	441.023	.555	.	.964
ak12	153.18	442.896	.548	.	.964
ak13	153.47	437.317	.626	.	.963
ak14	153.32	437.496	.665	.	.963
ak15	153.33	438.799	.644	.	.963
ak16	153.52	446.460	.308	.	.965
ak17	153.19	443.028	.601	.	.964
ak18	153.08	443.224	.621	.	.964
ak19	153.15	443.468	.586	.	.964
ak20	153.55	435.840	.581	.	.964
ak21	153.33	436.363	.681	.	.963
ak22	153.44	437.086	.670	.	.963
ak23	153.33	438.827	.649	.	.963
ak24	153.48	436.915	.597	.	.964
ak25	153.10	442.786	.614	.	.964
ak26	153.19	441.079	.634	.	.963
ak27	153.07	442.984	.590	.	.964
ak28	153.62	432.231	.664	.	.963
ak29	153.85	436.171	.522	.	.964



ak30	153.39	437.293	.642	.963
ak31	153.30	439.010	.593	.964
ak32	153.37	437.137	.598	.964
ak33	153.14	443.434	.571	.964
ak34	153.16	441.268	.600	.964
ak35	153.21	445.132	.474	.964
ak36	153.57	432.059	.699	.963
ak37	153.37	436.573	.723	.963
ak38	153.43	437.552	.639	.963
ak39	153.29	438.500	.635	.963
ak40	153.41	437.134	.629	.963
ak41	153.22	441.530	.601	.964
ak42	153.15	442.585	.596	.964
ak43	153.10	442.358	.595	.964
ak44	153.24	446.845	.373	.964
ak45	153.43	437.091	.606	.964
ak46	153.36	438.394	.628	.963
ak47	153.34	438.166	.588	.964
ak48	153.40	438.526	.614	.964
ak49	153.42	437.038	.581	.964

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
156.50	458.187	21.405	49

FREQUENCIES ADAPTABILITAS KARIR

Statistics

kategorisasiak

N	Valid	344
	Missing	0

Kategorisasiak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	49	14.2	14.2	14.2
sedang	227	66.0	66.0	80.2
tinggi	68	19.8	19.8	100.0
Total	344	100.0	100.0	

FREQUENCIES LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN

Statistics

Kategorisasi perempuan

N	Valid	201
	Missing	0

Kategorisasi perempuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	24	11.9	11.9	11.9
sedang	128	63.7	63.7	75.6
Tinggi	49	24.4	24.4	100.0
Total	201	100.0	100.0	

Statistics

Kategorisasi laki-laki

N	Valid	143
	Missing	0

