

## **Indonesian Values dan Adaptabilitas Karir (*Career Adaptability*) pada Siswa SMK NU Ungaran**

Wijaya Andi Pranoto<sup>1</sup>  
Joko Kuncoro<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung  
Email: andi99pranoto@gmail.com  
kuncoro@unissula.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara nilai-nilai Indonesia (*Indonesian values*) dengan Adaptabilitas Karir (*career adaptability*). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh siswa SMK NU Ungaran dari kelas X sampai kelas XII yang berjumlah 1478 subjek. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala. Skala *Indonesian values* yang terdiri dari 25 aitem dan memiliki dan skala *career adaptability* yang terdiri dari 12 aitem. Teknik analisis korelasional *pearson*. Berdasarkan hasil uji hubungan *Indonesian values* dengan *career adaptability* diperoleh skor  $r_{xy}$  sebesar 0,614 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ), yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara Nilai-nilai Indonesia dengan adaptabilitas kariri. Pada siswa SMK NU Ungaran. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Selain itu peneliti juga menemukan tidak adanya perbedaan *Indonesian Values* maupun *career adaptability* pada siswa SMK NU Ungaran yang jika dilihat dari jurusan sekolah maupun jenis kelamin.

Kata kunci: *Career adaptability, Indonesian Values*

### **Pendahuluan**

Masa remaja yaitu ketika individu sudah belajar bersosialisasi dan berinteraksi dengan orang dewasa yang ada di sekitar mereka, masa dimana anak merasa jika mereka sudah setara dan tidak lagi dibawah orang dewasa (Piaget & Inhelder, 1969). Hurlock memberi pengertian mengenai remaja dengan merinci menjadi dua bagian, yaitu remaja yang memiliki usia sekitar 11-12 sampai dengan 15-16 tahun merupakan remaja awal dan rentang usia 15-16 sampai dengan 18-21 tahun merupakan remaja akhir (Hurlock, 1999).

Permasalahan dalam masa remaja yang sering terjadi diantara adalah masalah fisik yang dikarenakan pubertas, permasalahan sosial, akademik dan juga kaier (Juwitaningrum, 2013). Permasalahan dalam bidang akademik yang sering dialami remaja diantaranya mencuri, merokok, membolos, hingga melakukan tindak kriminal. (Fatmawiyati et al., 2018). Masalah lain yang datang dari masalah remaja selain kenakalan remaja yang umum yaitu tentang perumusan dan tujuan masa depan setelah menempuh sekolah menengah, salah satunya ialah kesiapan karir.

Hal ini menjadi keharusan yang masuk akal dari tugas perkembangan masa remaja, dimana terdapat tuntutan untuk mempersiapkan karir di masa depan (Juwitaningrum, 2013). Sesuai dengana tugas perkembangan remaja yang disampaikan oleh Hurlock (1999) yaitu: 1) Mencapai hubungan baru dan lebih matang dengan teman sebaya baik pria maupun wanita, 2) Mencapai peranan sosial pria dan wanita, 3) menerima keadaan fisik diri dan menggunakannya secara efektif, dan 4). Mencapai kemandirian emosional. Mencapai kemandirian emosional dapat ditandai dengan mempunya individu dalam menyusun visi dalam merencanakan karir sehingga dapat mencapai karir yang bagus (Hurlock, 1999). Ketika siswa dihadapkan pada situasi dimana harus mengambil keputusan dalam persoalan karirnya dan siswa ditanya mengenai keputusan mana yang paling tepat (Creed, Fallon, & Hood, 2009).

Gibson dkk.(1995) berpendapat bahwa karir adalah kebutuhan yang harus ditumbuhkan oleh individu sehingga mampu mendorong kebutuhan kerjanya. Selanjutnya Gibson (1995) juga mengatakan bahwa karir merupakan rangkaian sikap yang berubungan dnegan aktivitas kerja yang berkelanjutan selama rentang waktu kehidupan. Greenhaus dkk. (1987) menyapmaikan bahwa karir memiliki dua pendekatan yaitu; sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *obyective events*.

Dewasa ini tantangan dalam karir semakin beragam mulai dari globalisasi, migrasi, perubahan pasar, perubahan lingkungan, politik transnasional, dan

kemajuan teknologi yang begitu pesat (Seibert & Kraimer, 2019). Hal ini tentunya akan berdampak pada lulusan baru yang sedang mencari kerja baik itu lulusan universitas maupun sekolah menengah kejuruan (SMK), para lulusan baru tentunya harus mampu bersaing dan merencanakan karir dengan matang.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi siswa atau remaja yang akan memasuki dunia kerja, karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Jika karir individu berkembang dengan baik maka tentu saja pengakuan keluarga dan lingkungan sekitar akan baik pula (Saomah, 2010). Untuk meningkatkan keberhasilan individu ketika menghadapi masa transisi dari lingkungan sekolah menuju dunia kerja yaitu dengan mempersiapkan karir secara tepat, agar menungkin individu berhasil dalam meraih pekerjaan yang tepat dan meningkatkannya (Saomah, 2010).

Setiap transisi dibutuhkan penyesuaian yang baik agar didapatkan pertahanan yang baik pula, seperti halnya dalam karir proses penyesuaian karir ini disebut *career adaptability*, konsep ini didefinisikan oleh Savickas sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumberdaya individu untuk mengatasi perkembangan karir, transisi kerja, dan trauma yang berkaitan dengan dunia kerja (Fatmawiyati et al., 2018). Lulusan baru penting untuk memiliki *Career Adaptability*. karena selama menghadapi masa transisi dengan status pengangguran, dibutuhkan pemahaman mengenai kompetensi diri serta menentukan pemilihan karir dan melakukan perencanaan karir, dengan demikian kemungkinan untuk mendapat pekerjaan yang sesuai dengan individu dan ketika masa pengangguran berakhir *career adaptability* akan mempengaruhi kualitas pekerja (Zikic & Klehe, 2006).

Sharf (Gunawan, 2014) mengemukakan bahwa pengambilan keputusan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain: *aptitudes, achievements, interests, personality, dan values*. *Aptitudes* didefinisikan sebagai kapasitas spesifik dan kemampuan dari individu dalam proses belajar yang ditunjukkan melalui kinerja individu dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Konsep nilai baru-baru ini mulai diterima signifikansi dalam psikologi. Itu adalah

salah satu kandidat untuk variabel menjelaskan banyak perilaku yang dilakukan orang secara sadar melakukan ketika menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri dan berjuang menuju prestasi mereka (Cieciuch & Questionnaire, 2012). Konsep nilai telah dipelajari oleh banyak orang berbeda disiplin ilmu, termasuk psikologi, sosiologi, filsafat dan bahkan ekonomi, dan bidang-bidang ini memiliki mengusulkan berbagai definisi istilah ini. Penyelidikan ke dalam nilai-nilai manusia karena itu tidak terbatas hanya pada bidang penelitian psikososial. Faktanya, semua ini disiplin ilmu meyakini bahwa pengetahuan akan nilai-nilai kemanusiaan memungkinkan kita untuk lebih memahami variabel penting lainnya, seperti perilaku manusia, keputusan dan sikap (Simón et al., 2017). Kebanyakan orang cenderung merasa lebih lancar untuk berinteraksi dengan orang-orang yang memiliki ras, jenis kelamin, sosial-ekonomi, dan latar belakang profesional yang sama, pengalaman, sikap, dan nilai-nilai untuk diri mereka sendiri (Seibert & Kraimer, 2019).

Berdasarkan definisi tentang values yang diungkapkan, dapat diambil kesimpulan bahwa *values* merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh individu. *Values* dikatakan menjadi suatu hal yang penting karena *values* merupakan suatu hal yang mempengaruhi pikiran dan perilaku individu.

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1478 siswa SMK NU Ungaran. Sampel penelitian ini berjumlah 227 siswa dengan berbagai tingkat kelas dan bebagi jurusan di SMK NU Ungaran. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *cluster sampling*. Pengambilan data menggunakan dua skala. Skala *career adaptability* terdiri dari 12 aitem dan *adaptabilitas carer* terdiri dari 25 aitem. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan *pearson correlation* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 20.0.

## Hasil

Data yang terkumpul kemudian dianalisis. Sebelum dilakukan uji korelasi dan perbedaan maka dilakukan uji asumsi meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas. Normalitas diuji dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Z*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tersebar secara normal. Rincian hasil uji normalitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Table 1. Hasil Uji Normalitas

| Variabel                   | Mean  | Standar Deviasi | KS-Z  | Sig   | P     | Keterangan |
|----------------------------|-------|-----------------|-------|-------|-------|------------|
| <i>Career Adaptability</i> | 82,89 | 7,991           | 1,119 | 0,163 | >0,05 | Normal     |
| <i>Indonesian Values</i>   | 40,46 | 3,865           | 1,222 | 0,101 | >0,05 | Normal     |

Berdasarkan uji linieritas pada variabel *career adaptability* dengan *Indonesian values* diperoleh Flinier sebesar 135,959 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Indonesian Values* dengan *career adaptability* berkorelasi secara linier.

Uji homogenitas data *career adaptability* pada siswa berjenis kelamin laki-laki dan perempuan SMK NU Ungaran diperoleh *levene* sebesar 1,070 dengan signifikansi sebesar 0,302. Hal tersebut menunjukkan bahwa data siswa SMK NU Ungaran memiliki varian yang homogen. Hasil uji homogenitas data skala *Indonesian Values* pada siswa berjurusan TKJ, MM, DG, TEI, dan TBSM diperoleh nilai *levene* sebesar 1,212 dengan signifikansi sebesar 0,307. Hal tersebut menunjukkan bahwa data siswa SMK NU Ungaran memiliki varian homogen.

Berdasarkan hasil uji hubungan *Indonesian values* dengan *career adaptability* diperoleh skor  $r_{xy}$  sebesar 0,614 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ), yang artinya terdapat peran yang signifikan *Indonesian values* terhadap *career adaptability* terhadap siswa SMK NU Ungaran. Dan menunjukkan bahwa hipotesis diterima

Berdasarkan nilai sig *Levene's test for Equality of variances* sebesar  $0,302 > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa varians data antara siswa laki-laki dan perempuan bersifat homogen. Selanjutnya berdasarkan nilai sig. (*2-tailed*) sebesar  $0,475 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yaitu tidak ada perbedaan yang signifikan *career adaptability* antara siswa laki-laki dan perempuan. Berdasarkan nilai sig *Levene's test for Equality of variances* sebesar  $0,247 > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa varians data antara siswa laki-laki dan perempuan homogen. Selanjutnya berdasarkan nilai sig. (*2-tailed*) sebesar  $0,255 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yaitu tidak ada perbedaan yang signifikan *Indonesian Values* antara siswa laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan nilai sig *Levene statistic* sebesar 1.212 dengan signifikansi sebesar 0,307. Selanjutnya berdasarkan nilai sig. sebesar  $0,307 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kelima jurusan yang dibandingkan adalah homogen. Selanjutnya berdasarkan nilai sig.  $0,649 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata atau *mean* dari kelima jurusan tersebut tidak berbeda secara signifikan. Selanjutnya berdasarkan Tukey HSD antara jurusan TKJ dengan MM didapatkan nilai Sig.  $0,817 > 0,05$  menunjukkan tidak ada perbedaan *career adaptability*, kemudian jurusan TKJ dengan DG nilai Sig.  $0,998 > 0,05$  menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *career adaptability*, berikutnya jurusan TKJ dengan TEI dengan nilai Sig.  $1,000 > 0,05$  menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *career adaptability*, selanjutnya jurusan TKJ dengan TBSM dengan nilai Sig.  $0,657 > 0,05$  menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *career adaptability*, lalu MM dengan DG dengan nilai Sig.  $0,988 > 0,05$  menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *career adaptability*, selanjutnya jurusan MM dengan TEI dengan nilai Sig.  $0,978 > 0,05$  menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan *career adaptability*, selanjutnya jurusan DG dengan TEI dengan nilai Sig.  $1,000 > 0,05$  menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan *career adaptability*, selanjutnya jurusan TEI dengan TBSM dengan nilai Sig.  $0,880 > 0,05$  menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *career adaptability*.

Berdasarkan nilai sig *Levene statistic* sebesar 1,934 dengan signifikansi sebesar 0,106, hal ini menunjukkan bahwa data *Indonesian values* kelima jurusan yang dibandingkan adalah homogen. Selanjutnya berdasarkan nilai sig. 0,828 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata atau *mean* dari kelima jurusan tersebut tidak berbeda. Selanjutnya berdasarkan Tukey HSD antara jurusan TKJ dengan MM didapatkan nilai Sig. 0,919 > 0,05 menunjukkan tidak ada perbedaan *Indonesian values*, kemudian jurusan TKJ dengan DG nilai Sig. 1,000 > 0,05 menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *Indonesian values*, berikutnya jurusan TKJ dengan TEI dengan nilai Sig. 0,867 > 0,05 menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *Indonesian values*, selanjutnya jurusan TKJ dengan TBSM dengan nilai Sig. 0,983 > 0,05 menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *Indonesian values*, lalu MM dengan DG dengan nilai Sig. 0,979 > 0,05 menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *Indonesian values*, selanjutnya jurusan MM dengan TEI dengan nilai Sig. 0,993 > 0,05 menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan *Indonesian values*, selanjutnya jurusan DG dengan TEI dengan nilai Sig. 0,928 > 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan *Indonesian values*, selanjutnya jurusan TEI dengan TBSM dengan nilai Sig. 0,995 > 0,05 menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *Indonesian values*. Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan *Indonesian values* siswa berbeda jurusan di SMK NU Ungaran.

Table 2. Kategorisasi Skor Subjek pada Skak *Career Adaptability*

| Norma |          | Kategorisasi  | Jumlah | Presentasi |
|-------|----------|---------------|--------|------------|
| 39    | < X      | Sangat Tinggi | 52     | 22,90%     |
| 33    | < x ≤ 39 | Tinggi        | 138    | 60,79%     |
| 27    | < x ≤ 33 | Sedang        | 25     | 11,01%     |
| 21    | < x ≤ 27 | Rendah        | 2      | 0,008%     |
| X     | ≤ 21     | Sangat Rendah | 0      | 0%         |
|       |          | Total         | 227    | 100%       |

Table 3. Kategori Skor Subjek [ada Skala *Indonesian values*

| Norma |             | Kategorisasi  | Jumlah | Presentasi |
|-------|-------------|---------------|--------|------------|
| 81,25 | < X         | Sangat Tinggi | 132    | 58,14%     |
| 68,75 | < x ≤ 81,25 | Tinggi        | 89     | 39,20%     |
| 56,25 | < x ≤ 68,75 | Sedang        | 6      | 0,026%     |
| 43,75 | < x ≤ 56,25 | Rendah        | 0      | 0%         |
| x     | ≤ 43,75     | Sangat Rendah | 0      | 0%         |
| Total |             |               | 227    | 100%       |

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti memiliki satu hipotesis yang di uji, yaitu ada peran *Indonesian values* terhadap adaptabilitas karir pada siswa. Hasil uji hipotesis menggunakan analisis *bivariate pearson* mendapatkan  $r_{xy}$  sebesar 0,614 nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara *Indonesian values* dengan *Indonesian values* yang signifikan pada siswa SMK NU Ungaran. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Primana, Permadi, & Kunci, 2018) yang menunjukkan bahwa *work values* memberikan pengaruh yang cukup besar dalam adaptabilitas karir karena nilai-nilai yang dianggap penting untuk karirnya dalam bekerja dimasa mendatang untuk karir yang baik dan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki. Penelitian (Ye, Committee, & Committee, 2015) menemukan bahwa siswa yang memiliki pengetahuan tentang *work value* jauh lebih mengerti tentang karir dan memiliki pandangan karir yang luas. Hal ini dapat menunjang adaptabilitas karir yang baik.

Selanjutnya, ada temuan lain dalam penelitian ini. Hasil analisis menggunakan *independent sample t-test* antara siswa laki-laki dan siswa perempuan SMK NU Ungaran. Hasil analisis data diperoleh jumlah data kelompok perempuan sebanyak 116 orang siswa, sementara kelompok laki-laki sebanyak 111 orang siswa. Skor rata-rata skala *career adaptability* kelompok perempuan adalah 37,68 sedangkan kelompok laki-laki adalah 36,72. Dengan demikian terdapat perbedaan rata-rata antara siswa dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan nilai sig *Levene's test for Equality of variances* sebesar  $0,302 > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa varians data antara siswa laki-laki dan perempuan homogen. Selanjutnya berdasarkan nilai sig. (*2-tailed*) sebesar  $0,475 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan *career adaptability* antara siswa laki-laki dan perempuan.

Pada skala *Indonesian values* juga menunjukkan hasil yang sama, Berdasarkan nilai sig *Levene's test for Equality of variances* sebesar  $0,247 > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa varians data antara siswa laki-laki dan perempuan homogen. Selanjutnya berdasarkan nilai sig. (*2-tailed*) sebesar  $0,255 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan *Indonesian Values* antara siswa laki-laki dan perempuan.

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *Indonesian values* dengan adaptabilitas karir pada siswa. Hal ini menunjukkan bahwa makin dalam individu mempunyai nilai-nilai Indonesia maka makin besar pula perhatian, rasa ingin tahu, kepercayaan diri, dan pengendalian dirinya atas karir dimasa datang.

### Daftar Pustaka

- Cieciuch, J., & Questionnaire, P. V. (2012). Integration of Schwartz's value theory and Scheler's concept of value in research on the development of the structure of values during adolescence, *42*(4), 205–214.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability , person and situation variables , and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Fatmawiyati, J., Ratu, R. S., Putra, A. G. G., Pires, C. da A., Muqoddam, F., & Wicaksono, I. A. (2018). ADAPTABILITAS KARIR. *Filsafat Ilmu Dan Manusia*,

(November), 0–25.

Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1995). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. Retrieved from [https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey\\_Greenhaus/publication/222438072\\_Work\\_experiences\\_job\\_performance\\_and\\_feelings\\_of\\_personal\\_and\\_family\\_well-being/links/5bb213fa45851574f7f3c671/Work-experiences-job-performance-and-feelings-of-personal-and-family-well-being.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey_Greenhaus/publication/222438072_Work_experiences_job_performance_and_feelings_of_personal_and_family_well-being/links/5bb213fa45851574f7f3c671/Work-experiences-job-performance-and-feelings-of-personal-and-family-well-being.pdf)

Gunawan, W. (2014). Uji validitas dan reliabilitas life value inventory, *4*, 181–196.

Hurlock, E. B. (1999). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. (A. bahasa: I. & Soedjarwo., Ed.) (5th ed.). Jakarta: Erlangga.

Juwitaningrum, I. (2013). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK Career Counseling Program to Improve Career Maturity Students of SMK, *2(2)*, 132–147.

Piaget, J., & Inhelder, B. (1969). *The Psychology of the child* (H. Weaver, trans). New York: Basic Books.

Primana, L., Permadi, A. K., & Kunci, K. (2018). Work Values and Career Adaptability of 9th Grade Students in Depok, West Java, *6(2)*, 121–129.

Saomah, A. (2010). Pengembangan karir guru dan konselor. *Pengembangan Karir*, *14*, 8.

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2019). Developing Career Resilience and Adaptability, 1–35.

Simón, J., Pérez-testor, C., Alomar, E., Danioni, F., Iriarte, L., Cormenzana, S., & Martínez, A. (2017). The Portrait Values Questionnaire : A bibliographic and bibliometric review of the instrument, *35(1)*, 39–50.

Ye, L., Committee, Y. L., & Committee, Y. L. (2015). Work Values And Career Adaptability Of Chinese University Students, *43(3)*, 411–422.