

Pengaruh Pelatihan Group Work Terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa Kependidikan Univeritas Negeri Jakarta

Reni Sinta Dewi^{1*}, Noneng Siti Rosidah²

^{1&2}Program Studi BKPI Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

*renisintadewi@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of group work training to increase the adaptability career of students. The unemployment that occurred in Indonesia is caused by college graduates that are not ready in terms of both skills and knowledge. Unemployment is also caused by the mismatch between the majors in college and work and ideals, low salary, and unpreparedness to accept changes. Quasi-experimental research methods and purposive sampling are executed. There are 66 of 388 students categorized in low and very low career adaptability. These 66 students are divided into two equal groups: every 33 students in the experimental and control group. For those in the experimental group are trained with the group work method. Based on a calculation using the Wilcoxon Pair Test $p = 0.000$ was obtained with $\alpha = 0.05$. To determine the effect of group work training towards career adaptability of students is by comparing the probability value (p) obtained by $\alpha = 0.05$. The study result indicated to reject the null hypothesis (H_0), which means there is a significant difference between the experimental and control gain. It could be argued that effective workgroup training effects to increase the career adaptability of Education Department students of Jakarta State University.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan group work terhadap peningkatan adaptabilitas karir mahasiswa jurusan kependidikan Universitas Negeri Jakarta. Banyaknya pengangguran yang terjadi di Indonesia disebabkan oleh lulusan perguruan tinggi yang tidak siap pakai baik dari segi keterampilan dan pengetahuan. Pengangguran juga disebabkan oleh ketidaksesuaian antara jurusan dengan pekerjaan dan cita-cita, gaji yang kurang, serta ketidaksiapan menerima perubahan. Metode penelitian ini menggunakan kuasi eksperimen. Teknik sampling menggunakan purposive sampling. Dari 388 sampel, terdapatlah 66 orang mahasiswa yang memiliki kategori rendah dan sangat rendah. Adapun 66 orang mahasiswa tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu sebanyak 33 orang pada kelompok eksperimen dan 33 orang pada kelompok kontrol. Hasil pelatihan di dapat bahwa berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Uji Wilcoxon pair test diperoleh $p = 0,000$. Dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan pengaruh pelatihan group work terhadap adaptabilitas karir mahasiswa adalah dengan membandingkan nilai probabilitas (p) yang diperoleh dengan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut artinya tolak hipotesis

Article Information:

Received July 26, 2020

Revised December 4, 2020

Accepted December 21, 2020

Keywords: Group Work Training; Career Adaptability; State University of Jakarta

Kata Kunci: Pelatihan Group Work; Adaptabilitas Karir; Univeritas Negeri Jakarta

How to cite: Dewi, R. S., & Rosidah, N. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Group Work Terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa Kependidikan Univeritas Negeri Jakarta. *Prophetic Guidance and Counseling Journal*, 1(2). doi: 10.32832/pro-gcj.v1i2.3266

E-ISSN: 2614-1566

Published by: LPPM Universitas Ibn Khaldun Bogor & Program Studi BKPI UIKA

nol (Ho), bahwa pelatihan group work efektif (berpengaruh) meningkatkan adaptabilitas karir mahasiswa jurusan kependidikan UNJ

Pendahuluan

Memasuki kemajuan zaman, tantangan zaman global saat ini yaitu individu harus mampu meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif di semua sektor, dengan mengandalkan pada kemampuan sumber daya manusia.. Proses menyiapkan sumber daya manusia yang unggul bukanlah hal yang mudah, tetapi juga bukan hal yang mustahil. Upaya terbaik yang dapat dilakukan adalah melalui pendidikan. Menurut Bill Gates (Rose, 2002), dalam dunia yang berubah, pendidikan adalah modal utama bagi seseorang agar dapat beradaptasi, maka sangat baik jika setiap individu memperoleh pendidikan formal yang baik dan tetap terus belajar.

Cita-cita pendidikan Indonesia juga sangat erat berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia yang unggul, seperti yang termaktub dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 bab II pasal 3, adalah:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Pendidikan yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul merupakan pendidikan yang tidak sekedar berfokus pada isu-isu kuantitas jumlah peserta didik atau sekedar bagaimana cara agar bisa lulus kuliah dengan indeks prestasi (IP) tinggi, tetapi juga memperhatikan pada proses bagaimana membangun pribadi peserta didik yang dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

Fakta empirik ternyata menunjukkan *output* atau lulusan lembaga pendidikan di Indonesia masih belum memadai untuk bersaing mengikuti persaingan global. Mengacu pada Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia, berdasarkan laporan *Human Development Report* 2011 (UNDP), Indonesia berada di peringkat 124 dengan skor 0,617, masih berada di bawah negara tetangga seperti Malaysia, Singapura, Thailand bahkan Filipina (Sindo, 19 Desember 2011).

Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang nantinya akan lulus dari bangku perkuliahan akan dihadapkan pada masalah ketatnya persaingan dunia kerja. Tingginya tuntutan dunia kerja ditunjukkan melalui hasil survey yang menyebutkan bahwa 91% kalangan dunia usaha beranggapan bahwa lulusan perguruan tinggi tidak siap pakai selepas kuliah (Kasih & Suganda, 1999), tingginya jumlah pengangguran intelektual (Iskandar, 2013), serta kualitas lulusan yang dihasilkan (Matsuki, 2013) sehingga tidak mudah bagi mereka untuk memperoleh pekerjaan.

Beberapa pergeseran penting yang terjadi meliputi terjadinya peningkatan pengangguran terdidik baik pengangguran terbuka maupun terselubung sebagai akibat dari massifikasi pendidikan tinggi, berubahnya struktur sosio-ekonomi dan politik global yang mempengaruhi pasar dunia kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat sehingga menyebabkan terjadinya berbagai perubahan-perubahan mendasar dalam hal kualifikasi, kompetensi, dan persyaratan untuk memasuki dunia kerja (Handayani, 2015).

Perguruan tinggi memiliki peran yang penting untuk mempersiapkan sumber daya yang berkualitas dan berorientasi masa depan yang lebih matang dari jenjang sebelumnya.

Adapun banyaknya jumlah lulusan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) setiap tahunnya mengancam sulitnya lulusan LPTK untuk mendapatkan pekerjaan. Menurut Bedjo, kebutuhan guru baru untuk menggantikan guru pensiun di sekolah negeri berkisar 2,5 persen hingga 3 persen setiap tahun dari total guru di setiap provinsi. Namun, lulusan yang dihasilkan LPTK jauh lebih besar. Jumlah lulusan dari 12 LPTK eks institut keguruan dan ilmu pendidikan yang bertransformasi menjadi universitas saja diperkirakan hampir mencapai 100.000 sarjana pendidikan per tahun.

Mahasiswa lulusan LPTK diharapkan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik. Keterampilan-keterampilan yang dimiliki akan menunjang rasa percaya diri seseorang dalam menghadapi para pesaing baik dilingkungan pendidikan maupun non pendidikan. Apabila seseorang tidak memiliki keterampilan lain selain pada bidangnya, kemungkinan yang akan terjadi adalah sulitnya mendapatkan pekerjaan. Dalam mempersiapkan karir, mahasiswa harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan hal-hal yang terprediksi maupun yang tidak dikemudian hari. Membahas tentang kesiapan menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan, pakar bidang karir mengemukakan bahwa mempersiapkan masa depan karir merupakan salah satu dari tugas perkembangan utama remaja (Erickson, 1968) dan (Super, 1990). Konstruk utama dalam persiapan karir remaja dinamakan dengan adaptabilitas karir/ *career adaptability* (Savickas, 1997; Hirschi, 2009). Ahli lain juga mengemukakan pendapat yang senada, Super dan Knasel (Savickas, 1997), mengidentifikasi bahwa konsep tentang adaptabilitas merupakan pusat perkembangan tahap remaja dan dewasa.

Adaptabilitas karir merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan trauma pribadi (Savickas, 2005). Adaptabilitas karir merupakan kesiapsiagaan untuk menanggulangi tugas yang dapat diprediksi untuk mempersiapkan dan ambil bagian dalam peran kerja atau penyesuaian yang tidak terprediksi yang didorong oleh perubahan dalam dunia kerja atau kondisi kerja dengan memenuhi empat dimensi adaptabilitas karir yaitu *concern, control, curiosity, dan confidence*. Peserta didik yang memiliki adaptabilitas karir akan siap dengan kondisi dan tantangan apapun yang menghadangnya bahkan akan membuat individu mampu menghadapi trauma yang berkenaan dengan karir.

Menjadi penting bagi mahasiswa Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan untuk memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Untuk mengetahui tingkat adaptabilitas karir mahasiswa, dapat dilakukan dengan berbagai cara. Dalam penelitian ini adaptabilitas karir akan dilakukan dengan menggunakan metode pelatihan. Adapun teknik yang dipilih dengan menggunakan group work. Pelatihan group work memiliki banyak keuntungan salah satunya melatih keterampilan anggota kelompok.

Univeritas Negeri Jakarta merupakan salah satu universitas negeri di Indonesia yang menghasilkan guru-guru yang akan menjadi pendidik di lingkungan masyarakat. Univeritas Negeri Jakarta yang merupakan lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) belum pernah mengetahui tingkat adaptabilitas karir mahasiswanya. Oleh karena itu, pelatihan adaptabilitas karir menjadi penting untuk di buat agar mahasiswa kependidikan Universitas Negeri Jakarta dapat mengaplikasikan ilmu dan kemampuannya ketika memasuki dunia pekerjaan. Dengan demikian maka, berdasarkan data-data yang di dapat di Univeritas Negeri Jakarta sesuai dengan penjabaran fakta penelitian di atas, sehingga penelitian ini akan dilakukan pada mahasiswa jurusan kependidikan di Universitas Negeri Jakarta dengan tujuan untuk mengetahui profile adaptabilitas karir mahasiswa dan menemukan strategi yang dapat

digunakan untuk meningkatkan adaptabilitas karir mahasiswa kependidikan Univeritas Negeri Jakarta.

Adaptabilitas Karir

Istilah adaptabilitas karir pertama kali diperkenalkan oleh Savickas dalam jurnal penelitiannya (1997). Dalam jurnal tersebut Savickas menjelaskan mengenai pengaruh Super dalam menginspirasi awal dari jurnal yang dicetuskannya. Pada bagian awal pembahasan jurnal tersebut dipaparkan mengenai pengaruh John Dewey yang menjadi fungsionalis atas berdirinya konsep teori perkembangan karir dari Donald Super. Sebagai pendidik, Dewey (1989) mengemukakan pandangan bahwa pendidikan, khususnya anak-anak, harus didasarkan pada kebutuhan anak-anak. Hal ini diartikan anak-anak dari usia yang berbeda memiliki kebutuhan yang berbeda. Sistem pendidikan harus berkonsentrasi pada pemahaman kebutuhan dan harus menyesuaikan diri untuk memenuhi kebutuhan. Pernyataan tersebut memberikan inspirasi kepada Super untuk mengembangkan teori perkembangan karir.

Hal tersebut melahirkan sebuah konsep adaptabilitas dalam dunia karir. Dalam penjelasannya, adaptabilitas karir menurut Savickas berusaha untuk menjawab pertanyaan “mengapa seseorang melakukan sesuatu?” dalam konteks beradaptabilitas pada situasi tertentu. Jawaban dari pertanyaan tersebut adalah individu beradaptasi dalam rangka mengimplementasikan *self-concept* dalam situasi yang sedang mereka hadapi. Meningkatkan kesesuaian dengan tujuan untuk mengembangkan self melalui keutuhan dan keterlibatan dengan lingkungan. Individu-individu yang mencari kesesuaian itu, semakin lama akan merasa semakin cocok dan dalam waktu yang sama menjadi seseorang yang diharapkan oleh individu (Savickas, 1997).

Dalam jurnalnya, Savickas (Leong, 2008) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai sebuah kesiapan dan sumber daya individu untuk mengatasi dan mengantisipasi tugas-tugas saat ini, masa transisi, trauma dalam peran pekerjaan dengan derajat yang besar atau kecil serta mengubah integrasi sosial mereka (Savickas, 2008).

Kemudian pernyataan Savickas dipertegas oleh Duffy (2010) dengan menyebutkan bahwa adaptabilitas karir adalah kesiapan untuk menghadapi tugas-tugas dan berpartisipasi dalam penyesuaian peran kerja yang diminta dalam perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Selanjutnya, dalam pengertian lainnya Savickas & Porfeli (2011) menyatakan bahwa adaptabilitas karir mampu menjadikan individu secara efektif mengimplementasikan konsep diri dalam aturan kerja.

Masih menurut Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan diri dan turut berperan dalam pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Adapun definisi lain mengangartikan bahwa adaptabilitas karir sebagai kesiapan untuk menanggulangi perubahan pekerjaan dan situasi kerja (Super *et al* dalam Goodman, 1994).. Savickas (2012) pun mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan trauma pribadi.

Hakikat adaptabilitas karir menurut Super (2001) adalah kesiapan yang dimiliki individu pada dua hal yakni kesiapan dalam mengatasi perubahan pekerjaan dan situasi kerja. Lebih lanjut Rottinghaus, Day, & Borgen (dalam Creed, Fallon, & Hood, 2008) mendefinisikannya sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara seseorang dalam melihat kapasitasnya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan rencana perubahan-perubahan dalam karirnya, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi.

Berdasarkan beberapa definisi adaptabilitas karir diatas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir adalah kemampuan seseorang untuk dapat mengatasi berbagai perubahan situasi baik situasi yang terduga maupun yang tak terduga yang muncul dalam karirnya dan menyesuaikan diri dalam hal-hal yang tak terduga terkait kondisi di lingkungan pekerjaannya.

Savickas (1997, dalam Brown, 2005) menjelaskan terdapat empat dimensi global dari adaptabilitas karir yakni : *concern* (perhatian), *control* (pengendalian), *curiosity* (rasa ingin tahu), *confidence* (rasa percaya diri). Savickas mencoba menjelaskan keempat dimensi tersebut dalam bentuk kesiapan dan menyusun sumber daya. Seseorang yang memiliki kemampuan adaptabilitas karir harus memiliki ke empat dimensi tersebut yakni :

- a. *concern* mengacu pada rangsangan atau mengembangkan sikap positif dan optimis ke masa depan;
- b. *control* menekankan pada perilaku tegas pada pilihan yang pengaruhi situasi dan keputusan;
- c. *curiosity* menekankan pada nilai dalam memperluas cakrawala dengan menjajaki peluang dan kemungkinan sosial;
- d. *confidence* berhubungan dengan rasa percaya diri dan kemampuan untuk mencapai hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir;

Savickas (2009, 2012) juga memaparkan bahawa seseorang yang memiliki adaptabilitas yang baik harus memiliki dan menunjukkan empat dimensi adaptabilitas karir seperti yang di tuliskan di bawah ini, yaitu :

1. *Concern for the future*; fokus terhadap masa depan, mempersiapkan apa yang akan terjadi pada karir di masa depan dan kesempatan-kesempatan yang ada, melangkah maju dan mempersiapkan kemungkinan yang akan terjadi di kemudian hari.
2. *Control over personal success factors*; membentuk dan membangun diri sendiri dan lingkungan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan kemudian hari seperti disiplin diri, usaha, dan ketekunan/pantang menyerah.
3. *Curiosity about possible future roles*; Membayangkan diri sendiri berada pada aturan dan situasi yang berbeda. Menjelajahi kemungkinan-kemungkinan diri dan skenario yang berbeda di masa depan.
4. *Confidence and self-belief about being in a new role*; Menyusun tujuan terhadap kenyataan dan keberhasilan dalam memecahkan masalah dan cara menanggulangi rintangan di kemudian hari.

Pelatihan Group Work

The Association for Specialists in Group Work (ASGW) merupakan sebuah divisi dari Asosiasi Konseling Amerika, yang telah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan bagi para pemimpin *task* dan kerja kelompok, kelompok *psychoeducational*, kelompok konseling, dan kelompok psikoterapi (Brown, 2004).

Fokus utama pada group work adalah anggota mempelajari cara yang lebih baik untuk melakukan tugas/pekerjaan mereka secara lebih efektif dan efisien. *Group work* dapat dilakukan kepada remaja remaja terkait dengan pekerjaan dan keterampilan. Pelatihan ini lebih sering ditemukan di sekolah-sekolah atau fasilitas pendidikan lainnya, juga pada kegiatan pelatihan pada umumnya (Kinsella, 1996).

Group work harus memperhatikan kompetensi dan keterampilan yang akan di gunakan dan yang akan dicapai (Shaw & Stark, 2000). Pada proses pelaksanaannya masa praktik group

memiliki domain praktik yang harus mencakup observasi dan partisipasi dalam pengalaman kelompok, yang dapat

Adapun tahapan-tahapan yang harus dilalui dalam pelatihan *group work* yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Awal/Perkenalan

Peserta *group work* pertama kali memproses kelompok dengan cara memperkenalkan diri sendiri di hadapan anggota kelompok lainnya. Pada tahap ini pula anggota kelompok mengembangkan pemahaman dan penerimaan makna diri (berg, at.al.2006, brown, 2005, campion, 1993)

2. Tahap proses/Latihan Refleksi

Peserta *group work* memiliki kesempatan untuk mengikuti materi yang disampaikan oleh pemateri/pelatih. Anggota kelompok juga diberikan kesempatan untuk melakukan refleksi tentang nilai-nilai, kognisi dan afeksi terkait kegiatan yang telah dilakukan. Refleksi dapat dilakukan dengan cara menulis maupun menyampaikan secara langsung di depan anggota kelompok lainnya. Anggota kelompok dapat melakukan refleksi di setiap kegiatan yang telah dilakukan. Pelatih dapat menyesuaikan isi materi sesuai dengan kebutuhan pelatihan (berg, at.al.2006, brown, 2005, campion, 1993)

3. Tahap Akhir/Evaluasi dan tindak lanjut

Pada tahap akhir, peserta *group work* mengevaluasi seluruh kegiatan. Hasilnya dapat digunakan untuk perencanaan program berkelanjutan, untuk perbaikan dan memperbaiki kelompok saat ini, dan / atau berkontribusi untuk literatur penelitian profesional selanjutnya. Pada tahap ini pertemuan dapat berakhir dan dilakukan penutupan. (berg, at.al.2006, brown, 2005, campion, 1993, cummings, 1881)

4. Konsultasi dan Pelatihan dengan Organisasi lain (apabila diperlukan)

Peserta *group work* dapat melakukan konsultasi dan pelatihan baik dari organisasi dalam maupun luar apabila diperlukan.. (Berg, at.al, 2006).

Terdapat beberapa kelebihan *group work*, yaitu:

- a. *Group work* dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kompetensi melalui kegiatan seperti pendidikan berkelanjutan, pengawasan profesional, dan partisipasi dalam kegiatan pengembangan pribadi dan profesional.
- b. *Group work* mencari bantuan profesional/tenaga ahli yang sesuai untuk masalah-masalah pribadi atau konflik yang mungkin dapat merusak penilaian profesional atau prestasi kerja mereka (berg, 2006)
- c. Grup memiliki informasi lebih dari satu individu sehingga kelompok memiliki kesempatan lebih besar baik dari sumber daya untuk menerima dan mendapatkan informasi lebih tersedia karena berbagai latar belakang dan pengalaman.
- d. Grup merangsang kreativitas. Dalam hal pemecahan masalah, kreativitas sangatlah dibutuhkan. Peserta *group work* dapat melakukan berbagai kreativitas yang dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah.
- e. Orang dapat mengingat pelajaran lebih lama dengan menggunakan diskusi kelompok yang lebih baik. *Group work* menumbuhkan pembelajaran dan pemahaman. Siswa yang bekerja dalam kelompok kecil memiliki kecenderungan untuk mempelajari pelajaran lebih lanjut dari apa yang diajarkan dan dapat mempertahankan pemahaman lebih lama

daripada ketika bahan yang sama disajikan dalam format instruksional lain (Barkley, Cross & Mayor, 2005; Davis, 1993).

- f. *Group work* membantu siswa mendapatkan hasil kepuasan yang lebih besar. Siswa yang terlibat dalam group work akan lebih komitmen terhadap pencarian solusi sehingga akan merasa puas karena dapat berpartisipasi daripada siswa yang tidak terlibat.
- g. Siswa memperoleh pemahaman yang lebih baik dari diri mereka sendiri. *Group work* memungkinkan orang untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat tentang bagaimana orang lain melihat mereka. Umpan balik yang mereka terima dapat membantu mereka mengevaluasi perilaku interpersonal mereka secara lebih baik.
- h. Membantu siswa mengembangkan sejumlah keterampilan yang semakin penting di dunia profesional (Caruso & Woolley, 2008; Mannix & Neale, 2005).
- i. Secara positif telah terbukti berkontribusi pada proses belajar siswa, retensi dan keberhasilan perguruan tinggi secara keseluruhan (Astin, 1997; Tinto, 1998; National Survey of Student Engagement, 2006).
- j. Secara terstruktur memperkuat keterampilan seseorang yang relevan baik secara kelompok maupun individu, yang mana didalamnya terdapat kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas kompleks menjadi bagian-bagian dan langkah-langkah, mampu merencanakan dan mengatur waktu, berbagi pemahaman melalui diskusi dan penjelasan, saling memberikan dan menerima umpan balik, mampu menyelesaikan tantangan, dan mengembangkan keterampilan komunikasi yang lebih kuat. (Tinto, 1987).

Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK)

Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan atau LPTK menyelenggarakan pendidikan prajabatan dan pendidikan dalam jabatan.

LPTK sebagai lembaga pencetak tenaga pendidik profesional mempunyai tugas pokok dalam menyelenggarakan pendidikan untuk calon tenaga kependidikan untuk semua jenjang kependidikan serta keahliannya.

Mutu LPTK yang rendah mengakibatkan tidak banyak diminati oleh lulusan sekolah menengah. Hal ini dapat dilihat dari pilihan pada waktu SNMPTN, biasanya LPTK akan dipilih setelah tidak diterima dari non-kependidikan. Hal ini dipertegas oleh Suyono (dalam Azhar, 2011) yang mengatakan bahwa mutu guru rendah, karena gaji guru rendah, generasi yang tertarik untuk menjadi guru bukan generasi yang terbaik. Berdasarkan kenyataan yang ada, diketahui bahwa tidak banyak mahasiswa yang masuk LPTK karena memang ingin menjadi guru.

Menurut Fuad (dalam Azhar (2011) bahwa orang yang masuk ke LPTK banyak yang tidak didasarkan pada motivasi murni ingin menjadi guru, tetapi sebagai alternatif karena keinginannya tidak tercapai. Sekitar 50%, siswa memilih Lembaga Akta Mengajar karena sudah merasa mentok kerja di bidang lain. Lulusan SMA/SMK yang nilainya bagus sudah mulai memilih kuliah di LPTK. Ini sinyal yang baik untuk penyiapan calon guru yang hebat di masa mendatang.

LPTK merupakan salah satu kunci berhasil atau tidaknya pendidikan di Indonesia. Nurulpaik (dalam Azhar, 2011) berpendapat bahwa apabila kita sepakat bahwa calon tenaga kependidikan harus dipersiapkan secara profesional dalam satu setting pengkondisian tertentu, maka lingkungan pendidikan harus didesain dan dipersiapkan sedemikian rupa hingga mampu membentuk karakter yang diharapkan.

Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas perlu dilakukan perbaikan pada saat rekrutment calon mahasiswa. Dengan kata lain, calon mahasiswa harus diseleksi secara ketat agar menghasilkan sarjana yang berkualitas. Selain itu juga harus melakukan pembenahan kurikulum, kualitas dosen, atmosfer akademik, sarana, dan budaya akademik juga harus dibangun untuk melahirkan sarjana pendidikan yang handal secara intelektual dan memiliki kualitas akhlak yang baik.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah kuasi eksperimen dengan *pretest-posttest none equivalent group design*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Program Kependidikan di Universitas Negeri Jakarta angkatan 2012, 2013, 2014, dan 2015 dengan jumlah keseluruhan sebanyak 12.706 orang mahasiswa. teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan rumus alpha cronbach (α). Penghitungan reliabilitas dilakukan menggunakan *software SPSS 16 For windows*.

Langkah-langkah penelitian: a) melakukan analisis kebutuhan, b) menetapkan tujuan dan sasaran, c) menentukan teknik pelatihan dan kriteria keberhasilan, d) melakukan pelatihan, e) evaluasi pelatihan.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software statistical product and service solution (SPSS) versi 16*.

Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi data profil umum adaptabilitas karir mahasiswa kependidikan UNJ dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel. 1 gambaran hasil kategorisasi penjaringan sampel penelitian

kategorisasi	Interval	frekuensi	Persentase
Sangat rendah	45-81	48	12,37113402
Rendah	82-117	18	4,639175258
Sedang	118-153	173	44,58762887
Kuat	154-189	108	27,83505155
Sangat kuat	190-225	41	10,56701031
Total		388	100

Berdasarkan tabel tersebut di atas ditemukan sebanyak 41 orang yang memiliki adaptabilitas karir yang termasuk pada kategori sangat kuat, sedangkan terdapat 108 orang memiliki adaptabilitas karir yang kuat, 173 orang memiliki adaptabilitas karir sedang, 18 orang memiliki adaptabilitas karir rendah dan 48 orang memiliki adaptabilitas karir yang sangat rendah.

Berdasarkan hasil asesmen mengenai adaptabilitas karir yang telah diberikan kepada 388 mahasiswa, maka berdasarkan hasil skor mahasiswa yang termasuk pada kategorisasi rendah dan sangat rendah terdapat 66 orang. Kemudian selanjutnya 66 orang tersebut dipisah menjadi 2 kelompok, yaitu sebanyak 33 orang pada kelompok kontrol dan 33 orang pada kelompok eksperimen. Pemilihan anggota kelompok kontrol dan eksperimen dengan menggunakan cara *purposive sampling* difokuskan kepada mahasiswa yang memiliki kategorisasi

rendah dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa tersebut membutuhkan penanganan lebih untuk dapat meningkatkan adaptabilitas karir.

Setelah disajikan profil adaptabilitas karir mahasiswa kependidikan UNJ secara umum, maka penyajian berikut ini yaitu akan membahas berdasarkan pada profil adaptabilitas karir mahasiswa pada tiap dimensi *concern, control, curiosity dan confidence*. Secara detail profil adaptabilitas karir mahasiswa kependidikan UNJ tiap dimensi disajikan dalam tabel berikut ini.

A. Dimensi Concern

Berikut data adaptabilitas karir berdasarkan dimensi concern.

Tabel 2 Dimensi Concern

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	0	0
Rendah	21	63,64
Sedang	12	36,36
Kuat	0	0
Sangat Kuat	0	0
Total	33	100

Berdasarkan tabel dan gambar di atas ditemukan bahwa pada dimensi concern, mahasiswa kependidikan UNJ memiliki adaptabilitas karir yang rendah yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 63,64% dan berada pada kategori sedang sebanyak 12 orang atau sebesar 36,36%.

B. Dimensi Control

Berikut data adaptabilitas karir berdasarkan dimensi control

Tabel 3 Dimensi Control

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	0	0
Rendah	9	27,3
Sedang	23	69,7
Kuat	1	3,0
Sangat Kuat	0	0
Total	33	100

Berdasarkan tabel dan gambar di atas ditemukan bahwa mahasiswa kependidikan UNJ memiliki adaptabilitas karir pada dimensi control yang sedang yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 69,7% dan berada pada kategori rendah sebanyak 9 orang atau sebesar 27,3% serta terdapat 1 orang yang berada pada kategori kuat atau sebesar 3,0%.

C. Dimensi Curiosity

Berikut data adaptabilitas karir berdasarkan dimensi curiosity.

Tabel 4 Dimensi Curiosity

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	0	0
Rendah	0	0,00
Sedang	31	93,94
Kuat	2	6,06
Sangat Kuat	0	0
Total	33	100

Berdasarkan tabel dan gambar di atas ditemukan bahwa mahasiswa kependidikan UNJ memiliki adaptabilitas karir pada dimensi *curiosity* yang sedang yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 93,94% dan memiliki 2 orang yang berada pada kategori kuat orang atau sebesar 6,06%.

D. Dimensi Confidence

Berikut data adaptabilitas karir berdasarkan dimensi confidence

Tabel. 5 Dimensi Confidence

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	0	0
Rendah	0	0,00
Sedang	31	93,94
Kuat	2	6,06
Sangat Kuat	0	0
Total	33	100

Berdasarkan tabel dan gambar di atas ditemukan bahwa mahasiswa kependidikan UNJ memiliki adaptabilitas karir pada dimensi *confidence* yang sedang yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 93,94% dan memiliki 2 orang yang berada pada kategori kuat orang atau sebesar 6,06%.

Berikut adalah profil keseluruhan adaptabilitas karir mahasiswa kependidikan UNJ per tiap dimensi.

Tabel 6 gambaran keseluruhan per tiap dimensi

Kategori	CONCERN		CONTROL		CURIOSITY		CONFIDENCE	
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	21	63,64	9	27,27	0	0	0	0
Sedang	12	36,36	23	69,70	31	93,94	31	93,94
Kuat	0	0	1	3,03	2	6,06	2	6,06
Sangat Kuat	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	33	100	33	100	33	100	33	100

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa adaptabilitas karir mahasiswa kependidikan UNJ pada dimensi *concern* 63,64% berada pada kategori rendah dan 36,36% berada pada kategori sedang. Kemudian pada dimensi *control* terdapat 27,27% pada kategori rendah, 69,70% berada pada kategori sedang, dan 3,03% berada pada kategori kuat. Pada dimensi

curiosity, terdapat 93,94% berada pada kategori sedang dan 6,06% berada pada kategori kuat. Begitupun pada dimensi *confidence*, terdapat 93,94% berada pada kategori sedang dan 6,06% berada pada kategori kuat.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar mahasiswa UNJ masih mengalami kesulitan dalam memenuhi dimensi *concern*, sehingga diperlukan bantuan lebih lanjut agar mahasiswa dapat meningkatkan kemampuan untuk fokus terhadap masa depan, mempersiapkan diri atas apa yang akan terjadi pada karir di masa depan, melangkah maju, dan mempersiapkan kemungkinan yang akan terjadi di kemudian hari.

Pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji *wilcoxon* pair test dilakukan terhadap data pre tes dan pos tes adaptabilitas karir mahasiswa kependidikan Universitas Negeri Jakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $p = 0,000$. Dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan efektivitas pelatihan *group work* terhadap adaptabilitas karir mahasiswa adalah dengan membandingkan nilai probabilitas (p) yang diperoleh dengan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut artinya tolak hipotesis nol (H_0), artinya terdapat perbedaan signifikan antara gain eksperimen dan kontrol.

Dapat dikatakan bahwa pelatihan *group work* efektif (berpengaruh) meningkatkan adaptabilitas karir mahasiswa jurusan kependidikan Universitas Negeri Jakarta.

Beberapa keterbatasan penelitian ini dipaparkan sebagai berikut.

- a. Data yang didapat tidak tersebar luas, belum mencakup data keseluruhan anggota LPTK yang ada di Indonesia baik LPTK negeri maupun swasta.
- b. Desain penelitian ini belum memiliki cakupan yang lebih luas, karena hasil penelitian tidak dibahas berdasarkan latar belakang keluarga, usia, jenis kelamin, dan tempat tinggal, dan budaya.
- c. Penelitian ini hanya berfokus pada mahasiswa sebagai subjek utama penelitian, dan tidak memperhatikan atau mengakomodir data dari pihak lain seperti dosen ataupun pihak universitas lainnya terhadap pendapat mengenai peningkatan adaptabilitas karir melalui bimbingan dan konseling. Idealnya pihak-pihak terkait dilibatkan untuk dapat memberikan pendapat atau respon terkait dengan adaptabilitas karir mahasiswa.

Kesimpulan

Penelitian pengaruh pelatihan *group work* terhadap peningkatan adaptabilitas karir mahasiswa keguruan Universitas Negeri Jakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Secara umum profil adaptabilitas karir mahasiswa keguruan UNJ berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 173 orang mahasiswa dari 388 mahasiswa, dilihat dari dimensi adaptabilitas karir yang mencakup *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*.

Berdasarkan pada profil adaptabilitas karir mahasiswa pada tiap dimensi *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*, mahasiswa kependidikan UNJ berada pada kategori sedang untuk dimensi *curiosity*, *control* dan *confidence*, sedangkan rendah pada kategori *concern*.

Berdasarkan hasil hipotetik penelitian pelatihan *group work* untuk meningkatkan adaptabilitas karir mahasiswa kependidikan UNJ, hasil validasi rasional pakar bimbingan dan konseling menunjukkan pelatihan ini memadai untuk meningkatkan adaptabilitas karir mahasiswa.

Pelatihan adaptabilitas karir menggunakan metode group work efektif untuk meningkatkan adaptabilitas karir mahasiswa. Pelatihan adaptabilitas karir menggunakan metode group work memiliki pengaruh secara signifikan karena hasil perhitungan menggunakan uji wilcoxon pair test menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen.

Daftar Pustaka

- Berg, R.C., Landers, G., & Fall, K.A. 2006. *Group Counseling: Concepts and Procedures*. New York: Routledge
- Creed C.A., et al. 2008. The Relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concern in young adult. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 74, Issue 2, April 2009, Pages 219-229
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Goodman, J. 1994. Career Adaptability in Adults: A Construct Whose Time Has Come. *Career Development Quarterly*, 43.1 (1994), pp. 74-86
- Havighurst, R.J. 1980. *Development Task and Education*, New York: McKay
- Hirschi, A. 2009. Career Adaptability Development in Adolcense: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Leong, Frederick T.L. 2008. *International Career Adaptability Project: An Overview and Future Directions Michigan State University* <http://psychology.msu.edu/cmpr/>.
- Rose, Colin dan Malcolm J. Nicholl. 2002. *Accelerated Learning*. Bandung: Nuansa.
- Super, D.E 1990. A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds) *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed),p 216. San Fransisco: Jossey-Bass
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 42–70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Savickas, Mark L., & Porfeli, E.J. Publish online 26 May 2011. *Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form*. *Journal of Career Assessment*
- Savickas, Mark L. 2012. Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century Dalam *Journal of Counseling & Development*, January 2012, Volume 90
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E.M. 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Savickas, M. L. 2011. New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19, 251-258.
- Savickas, M.L 1997. *Career Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory*. *The Career Development Quarterly*: Mar 1997;45;3; Proquest pg 247
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1*. Bandung: Alfabeta
- Teichler U. 1999. Research on the relationship between higher education and the world of work: past achievements, problems and new challenges. *Higher Education* Vol 38:

