

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kesiapan individu dalam karir secara psikologi diistilahkan dengan *career adaptability*. *Career adaptability* merupakan aspek psikologis penting yang melibatkan kapasitas psikososial untuk mencapai kesuksesan dalam beradaptasi terutama dalam ranah karier (Chong & Leong, 2017; Coetzee & Harry, 2014). Lebih lanjut dijelaskan bahwa *career adaptability* diperlukan bagi individu di perguruan tinggi untuk menghadapi transisi karier mulai dari sekolah hingga memasuki dunia kerja (Shaibu et al., 2016; Sulistiani & Handoyo, 2018). Pada masa ini individu sedang menghadapi masa transisi dari masa remaja ke masa dewasa, yang memiliki salah satu tugas perkembangan membuat komitmen karier (Schwartz, Côté, & Arnett, 2005). Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability* banyak diteliti dengan subyek mahasiswa dalam menyiapkan karier untuk dunia kerja (Erylmaz & Kara, 2016; Guan et al., 2015; Indianti, 2015; Ismail, 2017; Maulidiyah, 2017; Merino-Tejedor et al., 2016; Ndlovu, 2017; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014).

*Career adaptability* adalah aspek psikologis yang merupakan kesiapan dan kapasitas individu dalam beradaptasi dengan tugas perkembangan karier yang sedang dihadapi maupun yang akan dihadapi, transisi kerja dan permasalahan terkait dengan kerja. Kesiapan dan kapasitas ini digunakan untuk menghadapi berbagai rintangan atau masalah yang mungkin dihadapi selama masa transisi dan mempersiapkan untuk berhasil dalam karier (Savickas, 2005).

Pada tahun 2012, Savickas & Porfeli menyusun alat ukur untuk mengukur *career adaptability*. Individu yang mampu beradaptasi karier dikarakteristikan sebagai orang yang mampu peduli terhadap karir masa depan, meningkatkan kontrol pribadi atas masa depan, memiliki rasa ingin tahu terkait dengan cara mengeksplorasi karir masa depan dan memperkuat kepercayaan diri untuk mengejar tujuan karir (Savickas & Porfeli, 2012). Sejak tahun tersebut hingga saat ini, banyak peneliti yang mengukur *career adaptability* dalam berbagai konteks pendidikan dan budaya (Ataç, Dirik, & Tetik, 2018; Buyukgoze-kavas, 2014; Duffy & Blustein, 2005; Ghosh & Fouad, 2017; Hou & Zhijun, 2014; Indianti, 2015; Maggio, Ginevra, Laura, Ferrari, & Soresi, 2015; Mckenna, Zacher, Sattari, & Mohebbi, 2016; Shaibu et al., 2016; Soresi, Nota, & Ferrari, 2012; Sulistiani, Suminar, & Hendriani, 2018; Tian & Fan, 2014; Tolentino et al., 2013, 2014; Uy, Chan, Loo, Ho, & Chernyshenko, 2015; Wilkins et al., 2014; Yuen & Yau, 2015).

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *career adaptability* memiliki konsekuensi bagi individu di pendidikan tinggi. Hal ini dibuktikan secara empiris melalui berbagai hasil penelitian. *Career adaptability* yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan akademik (Duffy et al., 2015) dan prestasi akademik (Negru-subtirica & Pop, 2016). Hasil penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa *career adaptability* mempengaruhi nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) (Indianti, 2015; Öncel, 2014). Penelitian lain menunjukkan *career adaptability* terbukti penting untuk menguasai transisi dari sekolah ke pekerjaan (Koen, Klehe, & Vianen, 2012).

Sementara itu, rendahnya *career adaptability* dibuktikan pada beberapa hasil penelitian mempengaruhi kelelahan akademik dan keterlibatan akademik. Rendahnya *career adaptability* akan berakibat pada kelelahan akademik dan kurangnya dedikasi terhadap tugas yang sedang dilakukan ketika menempuh pendidikan (Merino-Tejedor et al., 2016). Kelelahan akademik dapat berujung pada ketidakhadiran, motivasi rendah untuk melakukan kegiatan, persentasi putus sekolah dan permasalahan akademik lainnya (Yang, 2004).

Penelitian terdahulu mengenai *career adaptability* lebih banyak diteliti pada mahasiswa di universitas non vokasi. Hasil literature review yang dilakukan oleh (Sulistiani & Handoyo, 2018), tentang *career adaptability* dalam konteks pendidikan menemukan faktor yang mempengaruhi *career adaptability* adalah faktor personal (*learning goal orientation*; kepribadian proaktif; dan optimisme; *self-regulation*; harapan; *career self-efficacy*; *conscientiousness*; *cognitive flexibility*; kehadiran makna hidup; hambatan karier internal; hambatan karier eksternal; eksplorasi karier), dan faktor lingkungan (dukungan sosial orang tua, teman, orang yang dianggap penting; dukungan guru; perilaku spesifik orang tua terkait dengan karier).

Sementara itu penelitian tentang *career adaptability* pada mahasiswa di Indonesia belum banyak dilakukan. Hasil pencarian literature melalui Google Scholar 2012-2017 dengan kata kunci “adaptabilitas karir, *career adaptability*”, ditemukan beberapa penelitian dalam konteks pendidikan. Penelitian Indianti (2015), menemukan pengaruh dukungan sosial terhadap *career adaptability* melalui *self-regulation* pada mahasiswa. Hasil penelitian Giffari & Suhariadi

(2012), menemukan pengaruh dukungan sosial terhadap *career adaptability* pada mahasiswa. Penelitian tersebut dilatar belakangi oleh adanya data pengangguran terdidik pada lulusan perguruan tinggi. Zulfiani (2017), dalam penelitiannya menemukan dukungan sosial keluarga dengan *career adaptability*. Lebih lanjut Hartono & Gunawan (2017), menemukan hubungan antara *job search self efficacy* dengan *career adaptability*. Nugraheni, Wibowo, & Murtadho (2017), menemukan hubungan antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability*. Berdasarkan hasil temuan tersebut, terdapat faktor personal dan faktor lingkungan yang mempengaruhi *career adaptability* dalam konteks pendidikan di Indonesia. Temuan ini menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* pada penelitian di Indonesia dan di luar negeri tidak jauh berbeda.

Baru-baru ini penelitian tentang *career adaptability* tidak hanya diteliti pada pendidikan tinggi yang sifatnya umum, namun juga pada pendidikan tinggi vokasi. Penelitian tentang *career adaptability* di pendidikan vokasi ditemukan di Nigeria, Afrika selatan, Cina dan Turki. Hal tersebut menunjukkan penelitian dalam konteks vokasi banyak ditemukan di negara berkembang (Erylmaz & Kara, 2016; Ismail, 2017; Ndlovu, 2017; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). Permasalahan pada negara berkembang seperti halnya Indonesia adalah adanya era globalisasi yang ditandai dengan perdagangan bebas. Hal ini menyebabkan adanya persaingan ketat terkait modal, barang, jasa maupun tenaga kerja. Pendidikan vokasi disiapkan untuk menyiapkan tenaga kerja yang ahli dibidangnya dan memiliki daya saing tinggi. Pendidikan vokasi menyiapkan mahasiswa secara *soft skill* dan *hardskill* dalam bidang pekerjaan tertentu agar siap terjun ke dunia kerja (Winangun, 2017).

Bagi Indonesia pendidikan vokasi itu adalah salah satu solusi untuk bisa mengatasi pengangguran dan bisa mengatasi masalah kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Sekarang ini, Indonesia sedang menjalin kerjasama dengan Jerman dalam rangka meningkatkan mutu pada pendidikan vokasi, karena Jerman di kenal dengan keberhasilannya dalam pengelolaan pendidikan. Pendidikan di Jerman berbeda dengan pendidikan di Indonesia. Setelah lulus Taman Kanak-kanak, seorang anak melanjutkan pendidikan dasar yang dimulai pada usia 7 sampai 10 tahun. Setelah Sekolah Dasar individu memiliki 4 pilihan untuk melanjutkan sekolah, untuk memasuki sekolah lanjutan seseorang harus melalui tahap orientasi yaitu dilakukan observasi terkait bakat dan potensi anak, dan ditentukan tujuan pendidikan anak selanjutnya. Seorang anak yang ingin langsung bekerja setelah menyelesaikan pendidikan dan yang ingin melanjutkan ke universitas akan melanjutkan pendidikan di sekolah yang berbeda. Pendidikan tinggi di Jerman ada pendidikan vokasi seperti politeknik dan ada pendidikan universitas (Isri, 2015). Berdasarkan hal tersebut, perbedaan mendasar dengan pendidikan di Indonesia adalah sejak usia 10 tahun telah ada pemetaan bakat dan minat bagi siswa untuk ke jenjang pendidikan selanjutnya. Hal ini berarti di Jerman persiapan karier telah dilakukan sejak dini.

Permasalahan yang terjadi pada bidang pelayaran di Indonesia, ternyata Indonesia adalah negara dengan rangking lima besar jumlah pelaut terbanyak dunia, namun tidak termasuk dalam lima besar negara penyuplai pelaut dunia (Sørensen et al., 2016). Data lain disampaikan menteri perhubungan di STIP Marunda 7 Januari 2018, bahwa banyak tenaga pelaut dan lulusan sekolah pelayaran yang

masih menganggur (Florentin, 2018). Selain itu, hasil penelitian pada mahasiswa pendidikan vokasi kesehatan dan vokasi teknik di Turkey menunjukkan bahwa mahasiswa vokasi teknik memiliki *career adaptability* yang lebih rendah dari pada mahasiswa vokasi kesehatan (Erylmaz & Kara, 2016). Pendidikan pelayaran adalah salah satu pendidikan vokasi teknik yang ada di Indonesia.

Pendidikan pelayaran adalah pendidikan yang disiapkan untuk bekerja di bidang transportasi laut. Hasil penelitian (Hartanto, 2017) pada taruna/taruni Akademi Pelayaran Niaga Indonesia (Akpelni) yang diterima tahun 2016/2017 berjumlah 540 orang, diketahui bahwa masih banyak taruna yang belum memiliki gambaran jelas tentang lingkungan belajar di pendidikan pelayaran. Penelitian lain dilakukan oleh Murdiyanto (2012), pada salah satu pendidikan ilmu pelayaran di Semarang mendapatkan hasil bahwa beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terhambatnya pelaksanaan pembangunan mental dan spiritual saat proses pendidikan antara lain: (1) Taruna memiliki latar belakang yang berbeda dalam hal minat karier; (2) Tidak adanya koordinasi tentang karier dan pendidikan; (3) Tidak adanya upaya merawat tentang karier dan kuliah selama pendidikan.

Sulistiani (2018), melakukan studi lapangan dengan melakukan wawancara awal untuk mengetahui lebih lanjut permasalahan karier pada taruna pelayaran secara langsung. Hasil studi lapangan terhadap empat taruna pelayaran ditemukan alasan taruna masuk ke pendidikan pelayaran karena ingin menjadi pelaut dengan karier yang bagus, ada juga yang masuk karena saran dari orang tua, namun setelah masuk merasa tidak sanggup menghadapi tuntutan pendidikan. Selain itu, terdapat taruna yang belum memiliki gambaran yang jelas tentang karier masa depan.

Informasi ini juga diperkuat dengan wawancara peneliti dengan pihak pendidikan pelayaran yang menyatakan bahwa terdapat taruna yang masih belum mampu menyesuaikan diri terhadap pilihan pendidikan dan karier. Disisi lain, peneliti juga menemukan terdapat taruna yang memiliki *career adaptability* yang tinggi dengan karakteristik memiliki perencanaan karier yang baik, mampu mengendalikan diri guna mencapai karier masa depan sehingga tidak mengalami permasalahan selama menempuh studi di pendidikan vokasi pelayaran.

Selanjutnya Sulistiani, Suminar, & Hendriani (2020) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui gambaran *career adaptability* yang dimiliki taruna pelayaran. Peneliti memberikan pertanyaan terbuka yang mengacu pada indikator *career adaptability* menurut Savickas (2005) antara lain *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* terhadap 38 taruna pelayaran, secara detil respon jawaban taruna ditunjukkan dalam tabel 1.1. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui gambaran *career adaptability* yang dimiliki taruna pelayaran. Hasil penelitian menunjukkan dari 38 responden, terdapat 58% taruna pelayaran memberikan respon jawaban yang menunjukkan keempat dimensi *career adaptability*, sedangkan sebanyak 42% masih belum menunjukkan respon keempat dimensi *career adaptability*. Respon jawaban taruna yang paling rendah ada pada dimensi kontrol yaitu kemampuan individu dalam mengendalikan diri dalam mempersiapkan karier masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa *career adaptability* yang dimiliki taruna pelayaran masih perlu dioptimalkan lebih lanjut. Optimalisasi ini penting dilakukan agar taruna dapat belajar dengan baik selama menempuh pendidikan di pelayaran.

Tabel 1.1

Gambaran *Career adaptability* Taruna Pelayaran

Dimensi	Jumlah	%	Respon jawaban yang ditunjukkan
Keempat dimensi <i>career adaptability</i>	22	58	
<i>Concern</i>	35	92	melanjutkan studi yang lebih tinggi setelah lulus, menambah wawasan, belajar giat agar mendapatkan nilai bagus, mempersiapkan fisik dan mental, membaca buku, meningkatkan kemampuan Bahasa Inggris dan mengikuti kursus
<i>Control</i>	29	76	berusaha untuk mendapatkan karir yang baik, disiplin dan tepat waktu dalam semua kegiatan, bertanggung jawab, semangat untuk belajar, tidak melakukan pelanggaran selama pendidikan dan mengendalikan diri dari emosi marah
<i>Curiosity</i>	33	87	mencari contoh dari yang sudah berhasil, mencari peluang karir dengan bertanya kepada senior, mencari pekerjaan di perusahaan pelayaran, mencari link untuk mendapatkan kerja, mencari tahu tugas karir ke depan sebagai seorang pemimpin di kapal setelah lulus
<i>Confidence</i>	36	95	memaksimalkan potensi yang dimiliki, terus berusaha apapun yang terjadi, mencoba sampai tercapai apa yang diinginkan, mencari jalan keluar jika ada masalah misalnya bertanya pada teman, dosen maupun senior, menyelesaikan semua persoalan dengan pantang menyerah dan terus mencoba sampai berhasil

Hasil penelitian awal diatas sesuai dengan temuan penelitian Sulistiani, Suminar, & Hendriani, (2019), dengan subyek 206 taruna pelayaran di salah satu pendidikan pelayaran di Surabaya. Pengambilan data dalam penelitian tersebut menggunakan CAAS (*Career Adaptability Scale*) Savickas & Porfeli (2012) dan yang telah diadaptasi dalam versi Indonesia oleh Sulistiani, Suminar dan Hendriani (2018). Hasil penelitian didapatkan 36.9% taruna memiliki *career*



*adaptability* dalam kategori sedang dan rendah. Hasil penelitian tersebut, memberikan saran masih perlu mengoptimalkan *career adaptability* taruna pelayaran.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa dalam era global seperti saat ini, taruna pelayaran mengalami adanya persaingan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun dalam dunia internasional. Individu perlu memiliki kemampuan beradaptasi dalam menghadapi berbagai tekanan yang terkait dengan karier. Hal ini membuat mengelola karier menjadi hal yang penting bagi taruna pelayaran. Adaptasi karier merupakan kompetensi penting bagi taruna pelayaran dalam menghadapi persaingan kerja setelah lulus. Sumber daya pribadi ini berkontribusi pada peluang karier taruna yang akan memfasilitasi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Guna mencapai *career adaptability* perlu adanya proses yang cukup panjang sehingga perlu melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa *career adaptability* merupakan faktor yang sangat penting bagi taruna baik selama menempuh pendidikan maupun untuk menyiapkan karier masa depan setelah lulus, namun demikian kajian tentang *career adaptability* dalam konteks pendidikan pelayaran masih belum ditemukan. Selanjutnya peneliti melakukan kajian literature tentang *career adaptability* pada pendidikan vokasi.

Hasil pencarian literature dengan kata kunci “*career adaptability*”; “*vocational education*”; “*education and training*” mulai tahun 2012-2017 didapatkan lima hasil penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* pada pendidikan vokasional (Erylmaz & Kara, 2016; Ismail, 2017;

Ndlovu, 2017; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). Model dari Erylmaz & Kara (2016), pada mahasiswa vokasi teknik dan kesehatan di Eskisehir Turkey menunjukkan *career adaptability* dipengaruhi secara signifikan oleh *self-esteem*. Model dari Ndlovu (2017), pada mahasiswa pendidikan *Technical and Vocational Education and Training* (TVET) di Gauteng Afrika Selatan menunjukkan terdapat korelasi antara *hardiness* dengan *career adaptability*. Model Ismail (2017) pada mahasiswa *Futher Education and Training* (FET) di Afrika Selatan, menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *graduate employability capacities* dan *self-esteem*. Model-model dalam penelitian ini masih belum mengkaji faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap pembentukan *career adaptability* seperti misalnya dukungan sosial yang dirasakan individu.

Model lain yang menjelaskan *career adaptability* pada mahasiswa pendidikan vokasi adalah Tian & Fan (2014). Model penelitian tersebut merupakan model teoritis yang mengacu pada Albert Bandura's *reciprocal determism*, yang menyatakan bahwa variabel personal dan lingkungan dapat mempengaruhi kemampuan adaptasi karir individu. Latar belakang penelitian tersebut adalah adanya tekanan pada mahasiswa perawat yang cukup tinggi selama menempuh studi sehingga menyebabkan perawat mengalami stres. Mahasiswa perawat harus menempuh pendidikan dan harus melakukan praktek klinik. Model ini menunjukkan *adversity quotient*, *Clinical Learning Environment* (CLE) dan dukungan sosial secara signifikan mempengaruhi *career adaptability* pada mahasiswa perawat. Penelitian lain tentang pengembangan model *career adaptability* yang melihat pengaruh personal dan lingkungan juga telah dilakukan

pada mahasiswa *Technical and Vocational Education (TVE)* di Nigeria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career self-efficacy*, *personal goal orientation*, *career future concern*, dan *perceived social support* merupakan prediktor dari *career adaptability* (Shaibu et al., 2016).

Berdasarkan pada temuan dari berbagai penelitian diatas menunjukkan bahwa model pengaruh variabel personal dan lingkungan mengenai *career adaptability* menunjukkan pola pengaruh yang bervariasi pada konteks pendidikan dan konteks budaya yang beragam. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan model *career adaptability* yang sudah ada pada pendidikan vokasi tertentu belum tentu dapat digeneralisasikan pada sampel yang memiliki latar belakang budaya pendidikan yang berbeda.

Pemaparan diatas menjadi argumentasi peneliti untuk membuat model konseptual *career adaptability* pada taruna pelayaran. Rudolph et al. (2017), pada hasil meta analisis yang dilakukan menjelaskan bahwa penelitian tentang *career adaptability* yang terkait dengan tugas dan tuntutan pada karier tertentu belum banyak dilakukan. Lebih lanjut Kabir (2014) menyatakan agar taruna memiliki peluang terbaik untuk mendapatkan pekerjaan, merasa puas dan sukses, pembelajaran tentang perkembangan karir ketika menempuh pendidikan dan pelatihan pelayaran menjadi sangat penting. Taruna perlu memiliki kemampuan beradaptasi dalam menghadapi berbagai tekanan yang terkait dengan karier.

Menurut R. Lent et al. (1994), pendekatan yang komprehensif dalam membahas perkembangan karier harus menjelaskan hubungan yang kompleks antara individu dan konteksnya. Salah satu teori yang membahas tentang

perkembangan karier adalah *Social Cognitive Career Theory* (SCCT). Teori ini menggunakan pendekatan kognitif untuk memahami perilaku perkembangan karir yang mengacu pada asumsi teori kognitif sosial secara umum yang disampaikan oleh Bandura (2001). Konsep teori ini berasumsi bahwa individu, lingkungan dan variabel perilaku saling mempengaruhi satu sama lain melalui hubungan timbal balik yang kompleks (R. Lent et al., 2000). Penelitian ini akan melihat faktor personal dan faktor lingkungan dalam mengembangkan model *career adaptability* pada taruna pelayaran. Model yang dibangun terdiri dari variabel dukungan sosial dan *career congruence* sebagai variabel antesenden, variabel *self-regulation* dan *career self-efficacy* sebagai variabel mediator.

Variabel-variabel yang digunakan dalam membangun model *career adaptability* pada taruna pelayaran, didasarkan pada persoalan-persoalan yang dihadapi taruna pelayaran. Pada penelitian awal yang telah disampaikan pada alinea sebelumnya yaitu pada 38 taruna pelayaran, selain untuk mengetahui gambaran *career adaptability*, peneliti juga melakukan survey dalam bentuk kuisioner terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi taruna selama menempuh pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan faktor yang berpengaruh tertinggi adalah orang tua yaitu sebesar 57.75%, tertinggi kedua adalah diri sendiri sebesar 12.68%, tertinggi ke tiga adalah saudara sebesar 11.27%, tertinggi ke empat adalah teman dan senior sebesar 5.63% sedangkan yang ke lima dosen sebesar 4.23% dan yang terakhir adalah teman dekat sebesar 2.82%. Faktor yang berpengaruh bagi taruna terbesar adalah dari orang tua, meskipun saat ini menempuh studi di asrama yang jauh dari orang tua namun alasan terbesar taruna berada di pendidikan tersebut adalah karena

orang tua. Taruna merasa orang tua memberikan dukungan yang besar dalam pencapaian karier sebagai pelaut, orang tua mendukung biaya pendidikan yang tidak sedikit untuk mencapai karier yang diinginkan, orang tua juga memberikan dukungan berupa doa dan nasehat untuk mencapai karier yang baik. Faktor kesuksesan dalam mencapai karier yang terbesar kedua adalah diri sendiri. Beberapa taruna menyampaikan bahwa kesuksesan dalam mencapai karier ditentukan oleh diri sendiri yaitu bagaimana individu yakin mampu berkomitmen untuk mencapai karier yang diinginkan, mampu mengatur waktu belajar sehingga mampu mengikuti semua aturan dan bertanggungjawab terhadap pendidikan. Faktor pendukung ketiga adalah saudara. Beberapa taruna merasa harus menjadi orang yang sukses untuk memperbaiki ekonomi keluarga dan membantu biaya pendidikan untuk adik-adiknya. Faktor terbesar keempat adalah teman, dosen dan senior. Beberapa taruna menyebutkan teman, dosen dan senior merupakan sumber dukungan karena setiap hari berada pada tempat yang sama dan saling berinteraksi (Sulistiani et al., 2020).

Dukungan sosial dari keluarga, orang yang dianggap penting dan dari teman memiliki peran yang signifikan terhadap *career adaptability*. Peran penting dukungan sosial telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya (Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). Dukungan sosial sangat diperlukan bagi individu yang sedang menghadapi keputusan penting dalam hidup seperti menyiapkan karir masa depan (Shaibu et al., 2016). Individu yang merasa mendapatkan dukungan sosial lebih banyak diprediksikan akan terlibat aktif dalam menyiapkan karier masa depan (Tian & Fan, 2014). Penjelasan diatas menunjukkan dukungan sosial memiliki peran yang

sangat penting dalam membentuk *career adaptability* sehingga perlu digunakan dalam penelitian ini.

*Self-regulation* dan *career self-efficacy* dipilih sebagai variabel mediator pengaruh dukungan sosial dan *career adaptability*. Pemilihan variabel-variabel tersebut didasarkan fenomena di lapangan yang menggambarkan taruna pelayaran memiliki tuntutan tugas akademik dan non akademik yang tinggi. Pelaksanaan pendidikan pelayaran terdapat pedoman untuk mengatur kegiatan dan aturan perilaku taruna. Adanya jadwal dan aturan yang diharapkan dapat membiasakan taruna untuk disiplin dan menjaga sikap dan perilaku taruna di masyarakat. Sistem sekolah asrama diharapkan dapat mempersiapkan hasil lulusan menjadi pelaut yang andal, profesional dan etis untuk memenuhi tuntutan perusahaan pelayaran nasional dan asing. Implementasi dari pendidikan karakter pelaut dilakukan melalui proses pembiasaan selama pendidikan (Putri, Roesminingsih, & Wuryani, 2019).

Pembentukan karakter taruna pelayaran memiliki beberapa tujuan, salah satunya adalah agar taruna memiliki karakter dasar secara individu termasuk disiplin, mental dan fisik yang bagus. Hal ini bertujuan agar taruna mampu mengelola atau mengatur diri sendiri, mengelola hubungan dengan orang lain, masyarakat, lembaga tempat menempuh pendidikan, tempat kerja dan mengelola hubungan dengan Tuhan (Rivolindo, Riyanto, & Sita, 2019).

Menurut Martin et al., (2014), kehidupan dalam asrama melibatkan sistem aturan dan penjadwalan rutinitas harian siswa yang ketat, menentukan kapan taruna harus bangun atau tidur, makan, dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, menentukan cara, kapan, dan di mana perlu menyelesaikan pekerjaan rumah,

standar untuk menjaga tetap rapi, aturan akses ke telepon dan komputer. Lebih lanjut dijelaskan pendidikan dalam asrama dapat menumbuhkan berbagai hasil akademik dan non akademik seperti misalnya disiplin diri, kematangan, berpikir kritis dan kemampuan dalam mengatur diri secara mandiri, ketekunan, perencanaan, *self-efficacy* dan manajemen tugas.

Kabir (2014) menyatakan taruna pelayaran harus memiliki kompetensi yang perlu dipelajari selama menempuh pendidikan dan pelatihan agar setelah lulus memiliki kualifikasi sebagai pelaut yang berkualitas dan dapat mencapai karier yang baik. Kompetensi tersebut meliputi: pengetahuan dan pemahaman tentang ilmu pelayaran, ketrampilan praktis dalam konteks pelayaran, *efficacy beliefs*, kesadaran diri dalam proses berpikir mandiri yang meliputi bagaimana taruna belajar dan kapasitas meregulasi diri. Johnston (2016), berdasarkan hasil literature review terhadap penelitian tentang *career adaptability* menyatakan *career adaptability* berkorelasi dengan faktor-faktor yang erat dengan “*self*”. Lebih lanjut McMahan & Patton (2014), menekankan bahwa individu merupakan pemeran utama dalam perkembangan karier sehingga berperan aktif dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan yang terkait dengan karier. Beberapa peneliti mendasarkan pertanyaan penelitian pada teori-teori yang relevan seperti *self-regulation* (Indianti, 2015; Merino-Tejedor et al., 2016) dan *career self-efficacy* (Shaibu et al., 2016; Wang & Fu, 2015).

Berdasarkan uraian diatas *self-regulation* dan *career self-efficacy* merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki taruna pelayaran dalam adaptasi karier. Taruna pelayaran harus mampu meregulasi diri sendiri, mengelola diri sendiri agar

mampu menempuh pendidikan dengan baik sehingga menjadi pelaut yang berkompoten. *Self-regulation* menurut Gavora et al., (2015) adalah kemampuan individu dalam mengendalikan impuls, menetapkan tujuan, mampu belajar dari kesalahan yang telah dilakukan dan mampu mempertimbangkan apa yang akan terjadi. Menurut Lent & Hackett (1992), dengan menetapkan tujuan, individu dapat mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku mereka sendiri. Lebih lanjut Indianti (2015) menjelaskan penerapan regulasi diri merupakan keterampilan menetap yang dapat mempersiapkan individu untuk selalu beradaptasi dalam segala kondisi. Regulasi diri yang terus menerus memungkinkan individu akan dapat mempertahankan prestasi akademik, meningkatkan keyakinan diri, membuat minat lebih jelas serta memudahkan individu dalam membuat perencanaan dan pencapaian tujuan karir.

McMahon & Patton (2014), menjelaskan dalam perkembangan karier dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal menjelaskan individu sebagai pemeran utama, individu sebagai penerima pengaruh dan bertindak dalam kaitannya dengan karier. Lebih lanjut dijelaskan oleh Lent, R. W., & Fouad (2011), SCCT mengkonseptualkan “*self*” cukup kompleks dan berkaitan dengan berbagai proses bagaimana individu membimbing perilaku mereka sendiri atau terlibat dalam *self-regulation*. Menurut McMahon & Patton (2014), terkait dengan faktor eksternal individu memiliki hubungan yang dinamis dengan lingkungan dan berusaha mengembangkan hubungan yang memuaskan dengan membuat penyesuaian secara terus menerus. Berdasarkan pada pendapat tersebut *self-regulation* memiliki peran penting sebagai mediator *dukungan sosial* dan *career*



*adaptability*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indianti (2015), menemukan *self-regulation* sebagai mediator antara dukungan sosial dan *career adaptability*. Indianti (2015), menjelaskan dengan melihat kondisi pendidikan tinggi di Indonesia yang memiliki sistem belajar yang berbeda-beda, untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan konteks pendidikan yang berbeda agar dapat dilihat pengaruh antar variabel dalam berbagai konteks pendidikan (Indianti, 2015).

Variabel mediator berikutnya adalah *career self-efficacy*. Menurut Bandura (2006), dalam merealisasikan masa depan yang diinginkan terdapat hal penting yang harus dimiliki individu yang terkait dengan kemampuan beradaptasi. Individu perlu mengembangkan kompetensi, ketrampilan *self-regulation* dan *self-efficacy* bahwa individu mampu menentukan berbagai pilihan sehingga dapat bertindak sesuai yang diinginkan. *Career self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas terkait dengan perencanaan karier dan pengambilan keputusan (Betz & Hackett, 2006). Teori kognitif sosial menunjukkan bahwa *self-efficacy* bukan merupakan *trait* yang bersifat statis, melainkan dipandang sebagai keyakinan diri yang terus berubah yang khas menunjukkan *performance* individu dan yang berinteraksi dengan faktor-faktor pribadi, perilaku dan lingkungan (R. Lent et al., 1994). Hasil penelitian Wang & Fu (2015), membuktikan *career self-efficacy* merupakan mediator dukungan sosial dan *career adaptability*. Taruna Pelayaran yang merasa mendapatkan dukungan dari orang-orang terdekat akan mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan

tugas-tugas karier dan pada akhirnya akan mempengaruhi *career adaptability* yang dimiliki.

Variabel *career congruence* ditemukan berkorelasi dengan *career self-efficacy* (Sawitri et al., 2014). *Career self-efficacy* ditemukan berkorelasi dengan *career adaptability* (Shaibu et al., 2016; Wang & Fu, 2015). Penelitian Wang & Fu (2015), fokus pada konteks sosial dan telah membuktikan peran konteks sosial dalam perkembangan karier yaitu ada pengaruh dukungan sosial terhadap *career adaptability*. Pada peneliti selanjutnya ia menyarankan perlunya mengeksplorasi lebih banyak faktor sosial dan kontekstual yang memengaruhi *career adaptability*. Hasil studi di lapangan Sulistiani (2018), ditemukan bahwa adanya ketidaksesuaian pilihan karier antara taruna dan orang tua sehingga taruna merasa belum memiliki kesiapan dalam perencanaan karier masa depan. Jika dilihat dari konteks negara Indonesia yang dikenal dengan masyarakat kolektif, ciri khas dari masyarakat ini adalah menekankan adanya peran keluarga dalam setiap penyelesaian permasalahan hidup termasuk dalam menyiapkan karier (Sawitri et al., 2014). Menurut Sawitri et al., (2014), faktor eksternal dalam konteks budaya kolektivistik di Indonesia yang memengaruhi perkembangan karier adalah adanya keselarasan karier antara orang tua dan anak yang diistilahkan *career congruence*. Variabel ini bisa diharapkan dapat mengisi saran penelitian sebelumnya yaitu mengeksplorasi faktor sosial dalam penelitian karir.

Berdasarkan penjelasan diatas yang terkait dengan pendidikan pelayaran dan hasil telaah literatur yang telah dilakukan perlu adanya penelitian mengenai model *career adaptability* pada taruna pendidikan pelayaran yang melihat faktor personal

dan faktor lingkungan yang sesuai dengan konteks pendidikan pelayaran. Pengembangan model yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* pada taruna pelayaran yang belum dapat dijelaskan melalui model-model yang telah ada.

## 1.2 Kajian Masalah

Penelitian tentang *career adaptability* telah banyak dilakukan pada area pendidikan tinggi dalam berbagai konteks pendidikan. *Career adaptability* merupakan masalah yang terus menjadi pembahasan pada individu yang berada pada masa peralihan dari remaja ke dewasa awal. *Career adaptability* merupakan sikap, kompetensi dan perilaku yang penting dan diperlukan individu untuk menghadapi masa peralihan dari sekolah menuju ke dunia kerja (Shaibu et al., 2016; Sulistiani & Handoyo, 2018). Berbagai literature menunjukkan peran penting *career adaptability* dalam konteks pendidikan tinggi (Duffy et al., 2015; Indianti, 2015; Koen et al., 2012; Negru-subtirica & Pop, 2016; Öncel, 2014). Berikut adalah beberapa teori yang digunakan dalam menjelaskan fenomena *career adaptability*.

*Career construction theory* (CCT), yang dikemukakan oleh Savickas. Teori ini menjelaskan bahwa bagaimana individu dapat berubah dalam menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan tugas perkembangan karier dan transisi pekerjaan. *Career adaptability* menekankan proses coping yang digunakan individu untuk membangun karier (Savickas, 2005). CCT merupakan *grand theory* perkembangan karir yang mengacu pada perspektif perkembangan seumur hidup. Teori ini menjelaskan bagaimana seseorang mengasimilasi konsep diri vokasi

dengan peran pekerjaan di sepanjang karier yang dijalani (Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, 2018; Savickas, 1997, 2002, 2005). Ketika membangun karier, individu perlu mengelola diri terkait dengan permintaan kerja yang ada, menghadapi transisi kerja dan permasalahan-permasalahan yang dapat menimbulkan trauma dalam hubungannya dengan pekerjaan (Savickas, 2013).

Teori berikutnya yang menjelaskan *career adaptability* adalah *Social Cognitive Career Theory (SCCT)*, diusulkan dan dikembangkan oleh Lent, Brown dan Hackett (1994) dalam memahami perilaku karier dan proses perkembangan dari perspektif kognitif. Tujuan teori ini adalah untuk menjelaskan aspek-aspek yang mempengaruhi perkembangan karier individu, yaitu: menjelaskan perkembangan minat karier; proses membuat pilihan pendidikan dan karier; proses mencapai kesuksesan akademik dan stabilitas dalam karir; dan yang terakhir adalah bagaimana individu merasakan puas atau *well being* dilingkungan pendidikan dan pekerjaan (R. W. Lent, 2013). Teori ini menekankan adanya tiga variabel penting dalam perkembangan karier individu yaitu *self-efficacy*, *outcome expectation* dan *personal goal orientation*.

Selama ini permasalahan terkait dengan *career adaptability* banyak diteliti pada pendidikan universitas non vokasi baik di Indonesia maupun di luar negeri. Namun demikian akhir-akhir ini penelitian terkait dengan *career adaptability* ditemukan di negara berkembang seperti Nigeria, Afrika Selatan, Cina dan Turki. Menurut Winangun (2017), permasalahan di negara berkembang seperti halnya Indonesia adalah pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang disiapkan untuk menyiapkan tenaga kerja yang ahli dibidangnya dan berdaya saing tinggi terlebih

dalam menghadapi era globalisasi seperti saat ini. Salah satu pendidikan vokasi adalah pendidikan pelayaran.

Fenomena dilapangan berdasarkan studi pendahuluan menunjukkan taruna pelayaran belum semua menunjukkan keempat dimensi *career adaptability* sehingga *career adaptability* yang dimilikinya masih belum optimal. Dimensi yang paling rendah adalah dimensi *control*, artinya masih banyak taruna yang belum mampu mengendalikan diri dalam menyiapkan karier masa depan. Beberapa taruna menyampaikan mudah marah, kurang semangat dalam belajar, kurang disiplin, kurang mampu fokus dalam belajar dan masih merasa ragu-ragu dengan karier masa depan. Dimensi terendah berikutnya adalah *curiosity*, beberapa taruna menyampaikan bahwa belum memikirkan tentang karier dan menjalani saja apa yang ada saat ini. Dimensi berikutnya adalah *concern*, beberapa taruna menyampaikan belum memiliki rencana apapun terkait dengan masa depan. Pada dimensi *confident*, beberapa taruna menyampaikan ketika sedang menghadapi persoalan tidak melakukan apa-apa untuk mencari jalan keluar (Sulistiani, dkk, 2020). Hasil studi pendahuluan tersebut menunjukkan bahwa terjadi permasalahan terkait dengan *career adaptability* pada taruna pelayaran sehingga jika tidak segera diatasi dapat menyebabkan berbagai persoalan bagi taruna pelayaran selama menempuh pendidikan bahkan bisa menjadi permasalahan ketika taruna lulus.

Penelitian terdahulu banyak mengkaji *career adaptability* dalam pendidikan universitas non vokasi (Sulistiani & Handoyo, 2018) dan tidak banyak penelitian yang dilakukan pada pendidikan vokasi (Erylmaz & Kara, 2016; Ismail, 2017; Ndlovu, 2017; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). Penelitian pada pendidikan

pelayaran tentang *career adaptability* masih belum ditemukan. Penelitian pada pendidikan vokasi dan non vokasi telah melihat faktor personal dan faktor lingkungan yang memengaruhi *career adaptability* (Indianti, 2015; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014; Wang & Fu, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Tian & Fan (2014) menemukan variabel-variabel penelitian berdasarkan permasalahan yang dialami perawat selama menempuh pendidikan, yang mana perawat merasakan stres karena tuntutan tugas kuliah dan harus praktek klinik. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan Shaibu et al. (2016), menemukan variabel-variabel penelitian berdasarkan pada persoalan di alami mahasiswa *Technical and Vocational Education (TVE)* yang sedang menyiapkan mencari kerja. Berdasarkan pada temuan dari berbagai penelitian tersebut variabel pengaruh faktor personal dan lingkungan menunjukkan pola pengaruh yang berbeda sesuai dengan konteks pendidikan. Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong peneliti untuk mempertanyakan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *career adaptability* pada taruna pelayaran.

Pendekatan yang membahas permasalahan karier dikatakan komprehensif menurut R. Lent et al. (1994), perlu membahas hubungan yang kompleks antar individu dan lingkungan. Teori perkembangan karir yang berasumsi bahwa individu dan lingkungan saling mempengaruhi melalui hubungan timbal baik yang kompleks adalah *Social Cognitive Career Theory (SCCT)*. Teori ini menggunakan pendekatan kognitif untuk memahami perilaku perkembangan karir yang mengacu pada asumsi teori kognitif sosial secara umum Bandura (R. Lent et al., 2000).

Dukungan sosial dari orang-orang terdekat yaitu keluarga, orang yang dianggap penting dan teman memiliki peran penting dalam pembentukan *career adaptability*. Dukungan sosial sangat diperlukan bagi individu yang sedang menghadapi keputusan penting dalam hidup seperti menyiapkan karir masa depan (Shaibu et al., 2016). Individu yang merasa mendapatkan dukungan sosial lebih banyak diprediksikan akan terlibat aktif dalam menyiapkan karier masa depan (Tian & Fan, 2014). Dukungan sosial secara empiris telah terbukti sebagai prediktor kuat dalam *career adaptability* pada mahasiswa (Han & Rojewski, 2015; Hui et al., 2018; Shaibu et al., 2016; Tian & Fan, 2014). Dukungan sosial yaitu dukungan yang dirasakan taruna yang diterima dari keluarga, teman dan orang-orang yang dianggap penting dalam penelitian ini akan dijadikan variabel antesenden.

Pada penelitian ini *self-regulation* akan digunakan sebagai mediator antara dukungan sosial dan *career adaptability*. Dukungan sosial merupakan prediktor *self-regulation* (Indianti, 2015; Lestari et al., 2017; Rahmah & Gazi, 2017). *Self-regulation* memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* (Indianti, 2015; Merino-Tejedor et al., 2016). *Self-regulation* adalah kemampuan individu dalam mengendalikan impuls, menetapkan tujuan, mampu belajar dari kesalahan yang telah dilakukan dan mampu mempertimbangkan apa yang akan terjadi (Gavora et al., 2015). Menurut R. Lent et al. (1994), dengan menetapkan tujuan, individu dapat mengoordinasikan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku mereka sendiri. Lebih lanjut Indianti (2015) menjelaskan penerapan regulasi diri merupakan ketrampilan menetap yang dapat mempersiapkan individu untuk selalu beradaptasi dalam segala kondisi. Regulasi diri yang terus menerus memungkinkan individu

akan dapat mempertahankan prestasi akademik, meningkatkan keyakinan diri, membuat minat lebih jelas serta memudahkan individu dalam membuat perencanaan dan pencapaian tujuan karir.

McMahon & Patton (2014), menjelaskan untuk membahas tentang perkembangan karier yang komprehensif harus melibatkan faktor personal dan lingkungan individu. Ia menekankan bahwa individu merupakan pemeran utama dalam perkembangan karier sehingga berperan aktif dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan yang terkait dengan karier. Lebih lanjut dijelaskan oleh Lent, R. W., & Fouad (2011), SCCT mengkonseptualkan “*self*” cukup kompleks dan berkaitan dengan berbagai proses bagaimana individu membimbing perilaku mereka sendiri atau terlibat dalam regulasi diri. Menurut Patton & Mahon (2006), terkait dengan faktor eksternal individu memiliki hubungan yang dinamis dengan lingkungan dan berusaha mengembangkan hubungan yang memuaskan dengan membuat penyesuaian secara terus menerus. *Self-regulation* sebagai mediator diharapkan akan dapat lebih menjelaskan dinamika hubungan antara dukungan sosial taruna pelayaran dengan *career adaptability*.

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi pentingnya *self-regulation* dalam memengaruhi *career adaptability* individu karena *self-regulation* telah banyak diterapkan pada bidang yang relevan ditempat kerja. *Self-regulation* telah terbukti menjadi kerangka kerja yang baik dalam perkembangan karier, misalnya terkait dengan penetapan tujuan (Merino-Tejedor et al., 2016). Individu dengan *self-regulation* yang efektif lebih mampu mengendalikan peristiwa terkait dengan kecemasan negatif, mampu mengatasi perubahan karier dan mampu mengelola



karier (Savickas, 1999). Lebih lanjut (Creed et al., 2009), menemukan individu masa *emerging adult* dengan *self-regulation* yang tinggi memiliki kekawatiran karier yang lebih rendah.

Beberapa penelitian tentang karier telah menggunakan *self-regulation* sebagai mediator antara lain: *self-regulation* sebagai mediator penuh antara dukungan sosial dengan *career adaptability* (Indianti, 2015); *self-regulation* sebagai mediator *career calling* dan *perceived employability* dan *life satisfaction* pada *emerging adults* (Praskova et al., 2015); *self-regulation* sebagai mediator aspirasi karir dan *self perceived employability* pada mahasiswa (Sawitri & Dewi, 2015). *Self-regulation* merupakan kemampuan individu yang digunakan dalam beradaptasi pada berbagai kondisi dan tuntutan sosial (Baumeister & Vohs, 2007).

Menurut Indianti (2015), individu dengan dukungan sosial yang tinggi (yaitu dukungan dari orang-orang terdekat), akan meningkatkan *self-regulation* dan pada akhirnya akan meningkatkan *career adaptability* yang dimiliki. Individu yang memiliki ketrampilan dalam meregulasi diri akan mampu mengelola diri sehingga dapat menghadapi berbagai persoalan yang terkait dengan karir. Indianti (2015), menjelaskan dengan melihat kondisi pendidikan tinggi di Indonesia yang memiliki sistem belajar yang berbeda-beda, untuk peneliti selanjutnya penting melakukan penelitian serupa dengan konteks pendidikan yang berbeda agar dapat dilihat pengaruh antar variabel dalam berbagai konteks pendidikan.

*Career self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas terkait dengan perencanaan karier dan pengambilan keputusan (Betz & Hackett, 2006). Teori kognitif sosial menunjukkan

bahwa *self-efficacy* bukan merupakan *trait* yang bersifat statis, melainkan dipandang sebagai keyakinan diri yang terus berubah yang khas menunjukkan *performance* individu dan yang berinteraksi dengan faktor-faktor pribadi, perilaku dan lingkungan (Lent & Hacket, 1992). *Career self-efficacy* pada penelitian ini akan digunakan sebagai mediator antara dukungan sosial dan *career adaptability*. dukungan sosial merupakan prediktor kuat *career self-efficacy* (Mahadi et al., 2016; Wang & Fu, 2015). *Career self-efficacy* merupakan prediktor *career adaptability* (Shaibu et al., 2016; Wang & Fu, 2015).

Berbagai hasil penelitian menunjukkan peran *career self-efficacy* sebagai mediator antara lain; *career self-efficacy* sebagai mediator antara dukungan sosial dan *career adaptability* (Wang & Fu, 2015), *career self-efficacy* sebagai mediator parsial antara *future work self* dan *career adaptability* (Nabilah & Indianti, 2019); *career self-efficacy* sebagai mediator dukungan kontekstual dan *career adaptability* (Alissa & Akhmal, 2019), *career self-efficacy* sebagai mediator antara *source of self-efficacy* dan *career adaptability* (Amalia & Kurniawati, 2019). Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan peran *career self-efficacy* sebagai mediator. Taruna Pelayaran yang merasa mendapatkan dukungan dari orang-orang terdekat akan mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas karier dan pada akhirnya akan mempengaruhi *career adaptability* yang dimiliki.

Model penelitian Wang & Fu (2015) menunjukkan bahwa *career self-efficacy* berperan sebagai mediator pengaruh dukungan sosial terhadap *career adaptability*. Penelitian tersebut fokus pada konteks sosial dan telah membuktikan peran konteks sosial dalam perkembangan karier. Taruna Pelayaran yang merasa mendapatkan

dukungan dari orang-orang terdekat akan mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas karier dan pada akhirnya akan mempengaruhi *career adaptability* yang dimiliki.

Wang & Fu, (2015) telah menyarankan perlu adanya eksplorasi lebih banyak faktor sosial dan kontekstual yang memengaruhi *career adaptability*. Salah satu faktor kontekstual yang sering dikaitkan dengan permasalahan perkembangan karier adalah *career congruence*. Beberapa penelitian tentang perkembangan karier di Indonesia menunjukkan pentingnya *career congruence* antara anak dan orang tua. Hal ini dikarenakan Indonesia termasuk negara dengan masyarakat kolektif, yaitu masyarakat yang dikarakteristikan orang tua memiliki peranan penting dan pengaruh kuat terhadap anak-anaknya, termasuk juga dalam memutuskan karier. Demikian juga dengan anak-anak yang menganggap bahwa wajib patuh dan hormat kepada orang tua (Sawitri et al., 2014). Hasil penelitian (Sawitri et al., 2014), menunjukkan terdapat korelasi antara *career congruence* dengan *career self-efficacy*. Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa ketika taruna memiliki *career congruence* dengan orang tua maka akan berpengaruh pada *career self-efficacy* taruna dan pada akhirnya meningkatkan *career adaptability* taruna selama menempuh pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mengasumsikan bahwa model *career adaptability* taruna pelayaran dapat dibangun melalui *self-regulation*, *career self-efficacy*, *dukungan sosial* dan *career congruence*. Penelitian mengenai pengembangan model ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait faktor-faktor personal dan lingkungan yang berpengaruh terhadap *career adaptability*

pada pendidikan vokasional pelayaran di Indonesia. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan program pencegahan permasalahan adaptasi karier yang lebih efektif sehingga dapat mengurangi dampak-dampak negatif dari *career adaptability* yang rendah seperti kelelahan akademik dan ketidakpuasaan akademik.

### 1.3 Rumusan Masalah

Penelitian ini bermaksud untuk menjawab permasalahan penelitian sebagai berikut:

#### 1.3.1 Permasalahan umum

Apakah dukungan sosial, *career congruence* memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung (melalui mediasi *self-regulation* dan *career self-efficacy*) terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran di Indonesia?

#### 1.3.2 Permasalahan khusus

Adapun secara khusus, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh langsung dukungan sosial terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran?
2. Apakah ada pengaruh langsung dukungan sosial terhadap *self-regulation* pada taruna pelayaran?
3. Apakah ada pengaruh langsung dukungan sosial terhadap *career self-efficacy* pada taruna pelayaran?
4. Apakah ada pengaruh langsung *career congruence* terhadap *career self-efficacy* pada taruna pelayaran?

5. Apakah ada pengaruh langsung *self-regulation* terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran?
6. Apakah ada pengaruh langsung *self-regulation* terhadap *career self-efficacy* pada taruna pelayaran?
7. Apakah ada pengaruh langsung *career self-efficacy* terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran?
8. Apakah ada pengaruh tidak langsung dukungan sosial terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran melalui *self-regulation* sebagai variabel mediator?
9. Apakah ada pengaruh tidak langsung dukungan sosial terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran melalui *career self-efficacy* sebagai variabel mediator?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Umum**

Tujuan secara umum penelitian ini adalah menguji model yang menjelaskan mengenai *career adaptability* taruna pelayaran yang dipengaruhi oleh *self-regulation*, *career self-efficacy*, *career congruence* dan dukungan sosial.

### **1.4.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji pengaruh langsung dukungan sosial terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran
2. Menguji pengaruh langsung dukungan sosial terhadap *self-regulation* pada taruna pelayaran

3. Menguji pengaruh langsung dukungan sosial terhadap *career self-efficacy* pada taruna pelayaran
4. Menguji pengaruh langsung *career congruence* terhadap *career self-efficacy* pada taruna pelayaran?
5. Menguji pengaruh langsung *self-regulation* terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran?
6. Menguji pengaruh langsung *self-regulation* terhadap *career self-efficacy* pada taruna pelayaran?
7. Menguji pengaruh langsung *career self-efficacy* terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran?
8. Menguji pengaruh tidak langsung dukungan sosial terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran melalui *self-regulation* sebagai variabel mediator?
9. Menguji pengaruh tidak langsung dukungan sosial terhadap *career adaptability* pada taruna pelayaran melalui *career self-efficacy* sebagai variabel mediator?

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Memberikan kontribusi secara teoritis tentang model *career adaptability* yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal pada taruna pelayaran.
2. Kesimpulan, saran dan rekomendasi penelitian ini akan dapat memotivasi penelitian selanjutnya dan memperkaya penelitian dibidang karier di lingkup pendidikan vokasi
3. Sebagai masukan sekaligus referensi bagi penelitian yang relevan

### 1.5.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi lembaga pendidikan pelayaran

Model *career adaptability* taruna pelayaran dapat digunakan sebagai informasi pada lembaga pendidikan pelayaran. Informasi hasil penerapan model, diharapkan dapat digunakan pada pelaksanaan pendidikan pelayaran dalam kaitannya dengan *career adaptability* taruna pelayaran.

#### 2. Bagi taruna pelayaran

Model *career adaptability* dapat digunakan sebagai informasi bagi taruna pelayaran untuk mencegah adanya permasalahan terkait dengan adaptasi karir .