




# Teknik Konseling Karir *Life Design* untuk Meningkatkan *Career Adaptability* Siswa

Agung Prasetya<sup>1\*</sup>, Hawinda Widya Fatma<sup>2</sup>, Awalya<sup>3</sup> Edy Purwanto<sup>4</sup>

Universitas Negeri Semarang, Indonesia<sup>1,3,4</sup>

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Slahung Ponorogo, Indonesia<sup>2</sup>

 [apprasetyoo@gmail.com](mailto:apprasetyoo@gmail.com)

Submitted: 2022-02-28

Revised: 2022-03-25

Accepted: 2022-04-14

Copyright holder:

© Prasetya, A., Fatma, H. W., Awalya, A., & Purwanto, E. (2022)

This article is under:



How to cite:

Prasetya, A., Fatma, H. W., Awalya, A., & Purwanto, E. (2022). Konseling Karir *Life Design* untuk Meningkatkan *Career Adaptability* Siswa. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.169>

Published by:

Kuras Institute

Journal website:

<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

E-ISSN:

2656-1050

**ABSTRACT:** *This study aims to obtain empirical data and ensure the effectiveness of life design career counseling techniques on students' career adaptability abilities. The research design used is a true experimental research design with a sample of 24 students selected using random assignment techniques. Data collection using the Career Adapt-Ability Scale (CAAS) instrument which was adapted through a counseling assessment translation procedure. The hypothesis analysis technique used the T-Test and One Way ANOVA method with 95% probability which was analyzed using SPSS Statistic version 26 software. The results showed that life design career counseling was able to improve students' career adaptability. The conclusion is that life design career counseling is effective in increasing students' career adaptability.*

**KEYWORDS:** *Life Design Career Counseling, Adversity Quotient, Career Decision*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan dinamika perkembangan global, tantangan karier juga semakin beragam misalnya globalisasi, teknologi, migrasi, persaingan internasional, perubahan pasar, tantangan lingkungan, dan politik transnasional (Scott, 2015). Karier merupakan suatu proses yang harus melalui tahapan perencanaan dan seleksi yang cukup panjang. Dalam konteks yang lebih khusus misal pekerjaan, karier merupakan perjalanan pengalaman kerja seseorang (Gibson & Mitchell, 2011). Setiap individu dapat melakukan perencanaan yang tepat, namun terkadang seiring dengan perjalanan hidup seseorang dapat mengubah arah kariernya.

Eksplorasi karier merupakan proses kritis, adaptif, dan seumur hidup, yang melibatkan memperoleh informasi tentang diri dan pekerjaan dari berbagai sumber (seperti orang tua, konselor sekolah, guru, dan berbagai media) serta mencoba berbagai peran dan kegiatan yang bertujuan fokus pada arah karier dan memfasilitasi pengambilan keputusan karier (Porfeli, Lee, & Vondracek, 2013). Pengambilan keputusan karier adalah proses yang kompleks karena kesulitan yang terlibat dalam negosiasi antara beberapa pilihan karier dan banyak pertimbangan pribadi (Gati & Tal, 2008; Sauermann, 2005). Pengambilan keputusan karier yang efektif merupakan salah satu tugas perkembangan yang harus dicapai oleh remaja khususnya siswa pada jenjang Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SMA dan SMK).

Keputusan karier yang diambil oleh remaja salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi karier atau *career adaptability*. *Career adaptability* berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi terwujudnya tujuan yang ingin diraih (Savickas & Profeli, 2012). Teori konstruksi karier menunjukkan bahwa kesuksesan karier diperoleh

individu yang dapat beradaptasi dan mampu untuk mengekspresikan perilaku yang sesuai dalam mengatasi kondisi yang berubah. Ini ditunjukkan oleh penyesuaian yang baik, kesuksesan dan kepuasan (Savickas & Porfeli, 2012). Savickas (dalam Creed, Fallon, dan Hood, 2008) menjelaskan bahwa *career adaptability* merupakan kesiapan untuk mengatasi tugas yang diprediksi untuk mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan, pendidikan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan, kondisi kerja dan pendidikan.

Seseorang yang memiliki adaptasi karier tinggi lebih fleksibel dan memiliki kemampuan beradaptasi yang lebih baik untuk menghadapi perubahan kondisi. Pengambilan keputusan karier yang efektif tidak hanya melibatkan perkembangan ketrampilan saja tetapi juga kepercayaan pada kemampuan pengambilan keputusan seseorang. Kepercayaan pada kemampuan diri termasuk dalam salah satu aspek kemampuan *career adaptability*. Savickas (dalam Creed, Fallon, dan Hood, 2008) menjelaskan bahwa *career adaptability* merupakan kesiapan untuk mengatasi tugas yang diprediksi untuk mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan, pendidikan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan, kondisi kerja dan pendidikan.

Menurut Savickas (dalam Lent dan Brown, 2012) terdapat empat aspek dari adaptabilitas karier yaitu kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*) dan keyakinan karier (*career confidence*). Kepedulian karier merujuk pada kecenderungan seseorang untuk memiliki kesadaran, mempersiapkan, merencanakan dan mengembangkan karier yang sesuai. Pengendalian karier merujuk pada kepercayaan seseorang tentang tanggung jawab untuk membangun karier mereka sendiri. Aspek keingintahuan karier akan menimbulkan remaja mencari banyak informasi tentang karier yang diminati. Aspek keyakinan karier mengarah pada perlunya keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karier.

Seseorang yang memiliki adaptabilitas karier tinggi lebih sukses dalam menghadapi masa transisi, beresiko lebih kecil menjadi pengangguran dalam jangka waktu yang lama dan membuat pilihan karier yang lebih baik (Koen, dkk, 2013). Dalam konteks pekerjaan, sumber daya pribadi seperti kemauan kerja dan kemampuan beradaptasi karier sangat penting untuk mengakses pekerjaan yang laik dan dapat dianggap sebagai faktor pelindung (Duffy, Bluestein, Diemer, & Autin, 2016). Hal tersebut menunjukkan bahwa *career adaptability* sangat diperlukan bagi siswa jenjang SMA/K untuk mematangkan keputusan kariernya setelah lulus sekolah.

Siswa SMA/K berada pada masa *tentatif* yaitu harus sudah mampu memikirkan atau merencanakan karier mereka berdasarkan minat, kapasitas atau kemampuan, dan potensi yang dimiliki. Kesesuaian pada perencanaan karier merupakan suatu pertimbangan penting bagi siswa dalam membuat keputusan kariernya. Penelitian yang dilakukan oleh Tolentino, dkk (2014) menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptasi karier akan lebih mampu menemukan kesempatan kerja yang lebih baik, sukses dalam menghadapi masa peralihan, serta mendapatkan pekerjaan yang berkualitas. Adaptasi karier cocok dengan model karier kontemporer untuk membantu individu membangun ketahanan, mengubah diri dan keadaan yang berkaitan dengan konteks karier yang fluktuatif, dan berhasil mengarahkan tugas pengembangan karier, transisi karier, dan trauma pada pekerjaan.

Hasil penelitian Billiny (2019) membuktikan bahwa pengambilan keputusan karier masih menjadi masalah yang sering dialami siswa pada jenjang Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan (SMA/K). Siswa masih belum mengetahui menentukan arah setelah lulus SMA, tidak mendapatkan sumber informasi yang jelas tentang karir dan tidak tahu apa yang harus mereka lakukan untuk mengatasi rintangan dalam mendapatkan pekerjaan dengan sukses. Dalam kasus tersebut guru bimbingan dan konseling menjadi komponen penting untuk meningkatkan *career adaptability* agar siswa mampu mengambil keputusan kariernya dengan matang. Penelitian Osipow (1999) dan Tinsley (1992) menunjukkan bahwa pengambilan keputusan karier dan keragu-raguan karier adalah sebagian

masalah di antara isu-isu sentral dalam perilaku kejuruan yang muncul sudah sejak era revolusi industri 1.0. Guru BK dapat memberikan panduan untuk membantu seseorang dalam mengarahkan proses yang kompleks dalam memilih karier dan mengatasi tantangan terkait karier (Lipshits-Braziler, Gati, & Tatar, 2015) serta dapat memfasilitasi dan membantu seseorang untuk membuat keputusan karier yang lebih baik (Levin & Gati, 2015). Berbagai bentuk model bimbingan dan konseling karier telah diaplikasikan dalam meningkatkan adaptabilitas karier antara lain *psychodynamic psychotherapy* (Slonim, et.al, 2015); *narrative counseling* (Del Corso & Briddick, 2015; Del Corso & Reh fuss, 2011; Maree & Gerryts, 2014), *the constructivist resume technique* (Scholl & Cascone, 2010), dan *brief career counseling intervention* (Stauffer, Maggiori, Froidevaux, & Rossier, 2014). Padahal konseling karier *life design* diklaim sebagai paradigma pengembangan karier pada abad ke-21 (Savickas, 2009).

Taylor dan Beukes (2019) menyatakan bahwa intervensi konseling menggunakan *life-design* (desain kehidupan) dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier pada pekerja dewasa di era Industri 4.0. Pendapat tersebut menegaskan bahwa intervensi menggunakan konseling karier *life-design* sangat efektif diterapkan pada abad 21 yang semakin tinggi tingkat persaingan dalam memperoleh pekerjaan di bidang manufaktur, teknik dan sektor industri. Konseling karier mencakup juga kegiatan yang berkaitan dengan kurangnya lapangan kerja, masalah kesehatan mental, program pengurangan stres dan pengembangan yang meningkatkan keterampilan kerja, hubungan interpersonal, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan program pengembangan lainnya yang mengarah pada individu yang mandiri (Zunker, 2006). Hal tersebut menunjukkan bahwa konseling karier *life design* dapat mengembangkan kemampuan adaptasi karier atau *career adaptability*. Intervensi konseling karier juga membantu orang untuk mengembangkan kesadaran diri, kesadaran kerja, belajar keterampilan membuat keputusan karier, keterampilan mencari pekerjaan, mengatasi dan menyesuaikan stres dalam pekerjaan, dan keterampilan pemecahan masalah (Niles & Bowlsbey, 2002).

Berdasarkan pendapat Glavin, Haag dan Forbes (2017) konseling karier *life design* dapat digunakan untuk mengembangkan adaptabilitas karier. Paradigma *life design* ini berkembang untuk memenuhi kebutuhan abad 21 yang penuh tantangan dan pertanyaan serta bertujuan untuk mengembangkan kehidupan karier konseli. Konseling karier *life design* merupakan konseling yang menggunakan cerita yang menunjukkan keunikan konseli (Savickas, 2015). Cerita dari konseli mewakili narasi yang mengandung pemikiran, nilai, minat, perasaan, makna, pengalaman, trauma, dan kemenangan. Narasi ini dapat dianalisis untuk pola dan tema yang mendasarinya. Selama transisi dan trauma yang sulit, individu dapat menggunakan cerita mereka untuk mendapatkan dukungan dan bimbingan dari konselor sekolah. Konseling karier *Life Design* membantu individu dengan terlibat dalam dialog yang dirancang untuk membantu konseli menciptakan dan memperkuat cerita dan identitas mereka (Savickas, 2015). Narasi yang terus menerus dan koheren dapat memberikan kondisi yang diperlukan untuk mendukung dan memperluas tingkat resiliensi dan kemampuan beradaptasi individu saat mereka menghadapi trauma kerja dan penyesuaian kejiwaan yang tak terelakkan (Glavin, Haag & Forbes, 2017).

Konseling *life design* didasarkan pada konsep-konsep *identity* (diri), *narratability identity* (cerita) dan *intentionality* (tindakan yang berarti) (Lent, 2012). Dalam konseling karier *life design*, konselor dan konseli didorong untuk membangun kisah-kisah yang memungkinkan konseli untuk secara aktif mengatasi permasalahan yang dialami secara pasif ketika menghidupkan kembali suatu masalah yang spesifik dengan harapan bahwa konseli akan menjadi lebih pintar dalam menyelesaikannya (Savickas, 2011). Narratabilitas berfokus pada membantu konseli dalam membentuk dan menarasikan cerita yang kongruen dalam upaya untuk menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang tema kehidupan mereka, kepribadian kejuruan dan sumber daya untuk beradaptasi (Savickas et al., 2009).

Tabel 1.0 Populasi Penelitian

No.	Program Studi	Laki-Laki	Perempuan	Total
1.	SMA Negeri 1 Ponorogo	21	18	39
2.	SMK Swasta PGRI 1 Ponorogo	19	16	35
3.	SMK Negeri 2 Cilacap	17	8	25
4.	SMK Negeri 1 Terisi	16	17	33
Jumlah		73	59	132

Sumber data : Data Sekunder

Berdasarkan uraian pada pendahuluan dan kesenjangan empiris menggambarkan bahwa kebingungan dan kebimbangan pada siswa dalam pengambilan keputusan karier pada dasarnya disebabkan oleh ketidaksiapan siswa dalam merencanakan karier dan kemampuan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Oleh karena itu, pemberian intervensi konseling karier ini bertujuan agar siswa dapat memiliki kekuatan dan kapasitas pengaturan diri untuk merencanakan karier (*career adaptability*) terkait dengan pengambilan keputusan karier. Siswa yang memiliki kemampuan *career adaptability* dalam pengambilan keputusan karier diharapkan dapat menentukan keputusan karier yang lebih efektif.

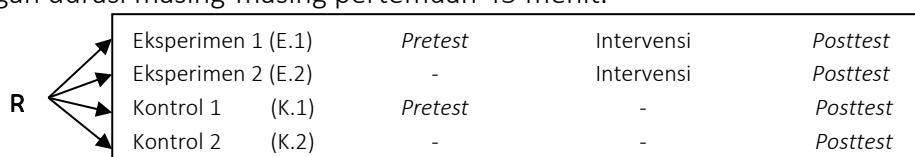
## METODE

Penelitian ini menggunakan desain *Solomon four group design*. *Solomon Four Group Design* dapat mengatasi masalah generalisasi pada rancangan *Pretest-Posttest Control Group Design* dengan menambahkan dua kelompok yang tidak diberi *pretest*. Subjek penelitian berasal dari populasi kelas XI di empat sekolah yang berjumlah 1305 siswa, dari 1305 siswa tersebut kemudian diambil berdasarkan kriteria siswa yang berusia 17 tahun, bersedia menjadi subjek penelitian, memiliki prestasi belajar rendah atau di posisi terendah di kompetensi atau bidang keahliannya (berdasarkan nilai rapor semester sebelumnya), dan yang jarak tempat tinggal ke sekolah antara 5 kilometer sampai dengan 10 kilometer. Dari kriteria tersebut didapatkan 132 siswa dengan rincian pada tabel 1.0.

Dari populasi tersebut dipilih menggunakan teknik *random assignment* dengan kriteria siswa yang memiliki tingkat *career adaptability* sangat rendah sebanyak 24 orang. Dua puluh empat siswa dipilih untuk dibagi menjadi empat kelompok, dan masing-masing 8 orang ditempatkan pada kelompok eksperimen 1 dan 2 yang diberikan intervensi konseling kelompok berupa konseling karier *life design*, serta kelompok kontrol 1 dan 2 yang tidak diberikan intervensi apapun. Berikut gambaran desain penelitian *solomon four group design* yang digunakan pada gambar 1.0.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Inventori Adaptabilitas Karier yang dikembangkan peneliti dengan berdasarkan dimensi *Career Adapt-Ability Scale* (CAAS) dari oleh Savickas & Profeli (2012). *Career Adapt-Ability Scale* (CAAS) terdiri dari 73 item pernyataan, yang terdiri dari 18 item *career concern*, 25 item *career control*, 16 item *career curiosity*, dan 14 item *career confidence*. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan 66 item yang dinyatakan valid dan 7 item yang dinyatakan tidak valid serta memiliki koefisien *alpha* sebesar 0.902.

Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini ada empat. Pertama, diberikan *pretest* untuk mengukur *career adaptability* siswa sebelum diberikan intervensi. Kedua, memberikan intervensi kepada kelompok eksperimen 1 dan 2 menggunakan konseling karier *life design* selama lima kali pertemuan dengan durasi masing-masing pertemuan 45 menit.



Gambar 1.0 Desain Penelitian

Tabel 1.1 Hasil Analisis Uji Validitas Inventori Adaptabilitas Karier

No	Indikator	Item Soal	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	<i>Concern</i> (Kepedulian)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18	0,235-0,581	0,159	Valid
2.	<i>Curiosity</i> (Keingintahuan)	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 41, 42, 43	0,185-0,562	0,159	Valid
3.	<i>Confidence</i> (Keyakinan)	44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59	0,161-0,637	0,159	Valid
4.	<i>Consultation</i> (Konsultasi)	60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 73	0,238-0,589	0,159	Valid

Sumber: Data Primer

Ketiga, setelah diberikan intervensi berupa konseling karier *life design* peneliti memberikan *posttest* kepada dua kelompok eksperimen dan dua kelompok kontrol, *posttest* diberikan untuk mengetahui hasil perbedaan antara sebelum dan sesudah intervensi diberikan. Keempat, setelah 2 minggu pemberian *posttest*, peneliti melakukan *follow up* pada kelompok eksperimen 1 dan 2 untuk mengetahui konsistensi siswa dalam mempertahankan perubahan dalam *career adaptability*-nya. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa inventori yang terdiri dari beberapa item pernyataan yang dipergunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan *career adaptability* siswa. Inventori dalam penelitian ini merupakan inventori tertutup, sehingga responden memilih jawaban yang sudah tersedia. Jumlah responden sebanyak 150 siswa, dilihat pada tabel 1.1.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap inventori *career adaptability* menggunakan teknik *Bivariate Pearson Product Moment* dapat diketahui bahwa dari 73 item pernyataan dinyatakan 66 item valid dan 7 item tidak valid, sehingga hanya 66 item valid yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas instrumen ini diukur dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* dan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik *SPSS for windows release 26* dengan  $\alpha > 0,7$ . Adapun pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,70$  (Nunnally, 1994), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diperoleh nilai *cronbach alpha* setiap variabel, pada table 1.2.

Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis T-Test, One Way ANOVA dengan taraf signifikansi 5% yang dianalisis menggunakan *software SPSS Statistic versi 26*. Sebelum menguji hipotesis terlebih dahulu menganalisis skor *pretest* dan *posttest* menggunakan teknik Distribusi-t atau yang sering dikenal dengan distribusi *t-student* yang dikembangkan oleh William Sealy Gosset (1908, dalam Kusumawati, dkk, 2020). Distribusi-t yaitu distribusi sampling yang memungkinkan peneliti melakukan berbagai pengujian statistik dalam kondisi sampel yang kecil sebagai alternatif jika skor *pretest* dan *posttest* tidak bisa dilakukan perhitungan menggunakan distribusi normal. Teknik uji hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan dalam tabel 1.3.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas Inventori Adaptabilitas Karier

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Cronbach Alpha	Keterangan
Adaptabilitas Karier	0,902	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer

Tabel 1.3 Teknik Uji Hipotesis

Teknik	Jenis Data		Kelompok
	Pretest	Posttest	
Independent Sample T-Test	✓	-	E.1 dan K.2
	-	✓	E.2 dan K.2
	✓	✓	K.1 dan K.2
Paired Sample T-Test	✓	✓	E.1
One Way ANOVA	-	✓	E.1 dan E.2

Ket: E.1 (Eksperimen 1), E.2 (Eksperimen 2), K.1 (Kontrol 1), dan K.2 (Kontrol 2)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan meliputi melakukan studi pendahuluan dengan teknik wawancara kepada guru bimbingan dan konseling di sekolah tempat penelitian, menentukan subjek penelitian kemudian membagi kelompok ke dalam kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, memberikan instrumen *pre-test* kepada subjek penelitian, melakukan perlakuan berupa teknik konseling karier *life design* kepada subjek penelitian, memberikan instrumen *post-test* kepada subjek penelitian, melakukan *follow-up* sebanyak dua kali, menganalisis data dan terakhir menyusun laporan hasil penelitian. Pelaksanaan konseling karier *life design* mengacu pada manual pelaksanaan konseling karier *life design* yang dikembangkan oleh Savickas (2015) yang disebut dengan *Career Construction Interview* (CCI). CCI merupakan konseling karier berbasis naratif. Melalui konseling naratif, peneliti memperkenalkan siswa dengan metode bercerita melalui dorongan pada siswa untuk terbuka dalam membicarakan permasalahan, lalu menanyakan secara detail mengenai efek permasalahan dalam kehidupannya. CCI merupakan sebuah wawancara yang terdiri dari lima topik yang diangkat. Topik-topik tersebut terdiri dari sosok panutan, majalah, program televisi atau website, majalah favorit, kata-kata favorit, serta ingatan masa kecil. Peneliti memberikan lembar tematik Panduan Pemetaan Tema Desain Kehidupan kepada anggota kelompok (Barclay & Stoltz, 2016), peneliti merekam tanggapan CCI dari wawancara konseli, kemudian meninjau data narasi dan mulai membangun elemen cerita untuk menyajikan cerita kepada konseli, peneliti menggunakan bagian dari pertemuan terakhir untuk menginventarisasi hasil dari CCI, Panduan Pemetaan Tema Desain Kehidupan dan *My Career Story Guide* (Savickas & Hartung, 2012).

Deskripsi data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat rata-rata dan standar deviasi *career adaptability* pada kelompok eksperimen 1 dengan intervensi konseling karier *life design* mengalami peningkatan rata-rata dari *pretest* ( $M=94.13$ ;  $SD=9.387$ ) ke *posttest* ( $M=115.50$ ;  $SD=3.207$ ) dan *follow up* ( $M=119.43$ ;  $SD=2.812$ ), pada kelompok eksperimen 2 dengan intervensi konseling karier *life design* mengalami peningkatan rata-rata *posttest* ( $M=104.13$ ;  $SD=5.793$ ) dan *follow up* ( $M=109.25$ ;  $SD=5,289$ ). Hasil data ini menunjukkan bahwa kelompok eksperimen yang diberi intervensi konseling karier *life design* mengalami peningkatan *career adaptability* yang signifikan dibandingkan dengan kelompok kontrol 1 dari *pretest* ( $M=79.50$ ;  $SD=13.628$ ) ke *posttest* ( $M=89.65$ ;  $SD=12.113$ ) dan *follow up* ( $M=91.212$ ;  $SD=11.518$ ) dan pada kelompok kontrol 2 dari *posttest* ( $M=87.13$ ;  $SD=15.185$ ) dan *follow up* ( $M=84.13$ ;  $SD=14.340$ ). Untuk lebih lanjut dapat dilihat di tabel 1.4.

**Tabel 1.4. Deskripsi Data**

Kelompok		T1	T2	T3
Eksperimen 1	M	94.13	115.50	119.43
	SD	9.387	3.207	2.812
Eksperimen 2	M	-	104.13	109.25
	SD	-	5.793	5,289
Kontrol 1	M	79.50	89.65	91.212
	SD	13.628	12.113	11.518
Kontrol 2	M	-	87.13	84.13
	SD	-	15.185	14.340

Ket: T1 (Pretest), T2 (Posttest), T3 (Follow Up)

**Tabel 1.5 Hasil Analisis One Way ANOVA**

Data	F	Df	P
Posttest E.1 dan E.2	22.483	2	<0.01

Ket: E.1 (Eksperimen 1) dan E.2 (Eksperimen 2)

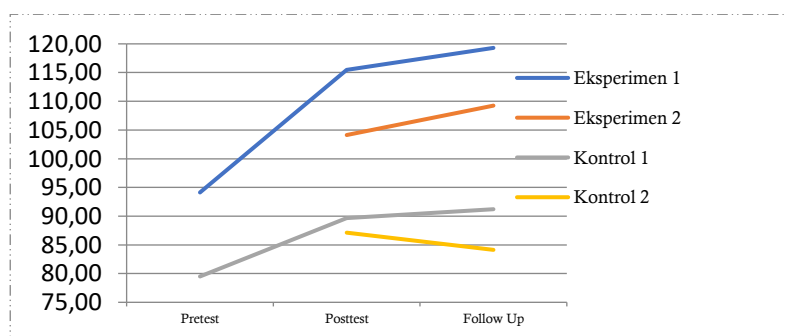
Hasil analisis *One Way ANOVA* menunjukkan adanya perbedaan rata-rata skor *posttest* antara kelompok eksperimen 1 dan 2 terhadap peningkatan *career adaptability* siswa ( $F(2) = 22.483, p < 0.01$ ). Hasil analisis tersebut disajikan dalam tabel 1.5. Secara umum hasil perbandingan skor *posttest* antara kelompok eksperimen 1 dan 2 (E.1-E.2) mengalami peningkatan. Hal ini dapat dimaknai bahwa ada peningkatan *career adaptability* siswa yang terjadi pada setiap fase pengukuran, tingkat peningkatan kelompok pada setiap pengukuran dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan hasil uji *one way anova* yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa kelompok eksperimen 1 dan 2 yang mendapatkan intervensi berupa konseling karier *life design* mengalami peningkatan *career adaptability* yang tinggi pada saat *posttest* dibandingkan dengan kelompok kontrol 1 dan 2 pada pengukuran yang sama, hal tersebut dapat dilihat pada Grafik 1.0.

Berdasarkan data pada Grafik 1, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui konseling karier *life design* efektif untuk meningkatkan *career adaptability* siswa, terlihat dari peningkatan grafik pada kelompok eksperimen 1 dan 2. Pada kelompok eksperimen 1 dan 2 data *pretest* ke *posttest* menunjukkan peningkatan yang signifikan, dan setelah diberi *follow up* hasil skor yang diperoleh juga meningkat namun tidak begitu signifikan, hal ini menunjukkan bahwa pada setiap kelompok eksperimen mengalami peningkatan *career adaptability* dari rendah menuju ke tinggi.

Dari pemaparan hasil dan pembahasan, dapat dibuktikan bahwa teknik konseling karier *life design* efektif meningkatkan *career adaptability* siswa sesuai dengan tujuan utama penelitian ini. Konseling karier *life design* bertujuan untuk meningkatkan (1) adaptabilitas karier dan respon fleksibel konseli terhadap tugas perkembangannya, trauma vokasional, dan transisi pekerjaan; (2) kemampuan naratif untuk membantu individu mengidentifikasi semua bentuk identitas subyektif atau peran kehidupannya; (3) aktifitas untuk membentuk minat, kemampuan karier, dan keyakinan karier; (4) intensionalitas yang akan membentuk makna dari setiap aktivitas dan pengalaman karier individu (Savickas et al, 2009). Hartung & Cadaret (2017) mengungkapkan bahwa konseling karier *life design* yang diklaim sebagai paradigma baru dan intervensi karier di abad ke 21 (Savickas, 2012) menyajikan pendekatan yang kontekstual serta konseling sepanjang hayat, holistik, kontekstual, dan preventif. Konseling karier *life design* adalah intervensi konseling yang mengkonstruksi karier melalui cerita-cerita kecil, merekonstruksi cerita-cerita menjadi gambaran diri, dan ko-konstruksi tujuan cerita karier dalam episode baru (Savickas, 2012).

Penelitian Savickas (2011) membuktikan bahwa *career adaptability* merupakan konstruksi utama untuk memahami perilaku kejuruan dan fokus intervensi yang bisa digunakan untuk meningkatkan *career adaptability* adalah *life career design*. Sebagai meta-kompetensi untuk konstruksi karier dan desain kehidupan yang efektif, kemampuan beradaptasi karier merupakan kerangka kerja konseptual dan praktis untuk membantu individu mengelola karier mereka dalam perubahan dunia dan ekonomi lokal serta pasar kerja.

*Career adaptability* sesuai dengan lanskap karier kontemporer sebagai fokus teori dan praktik untuk membantu individu membangun ketahanan; mengubah diri dan keadaan dalam kaitannya dengan konteks karier yang berfluktuasi; dan berhasil menavigasi tugas pengembangan karier,



**Grafik 1.0 Grafik Career Adaptability**

transisi karier, dan trauma berbasis pekerjaan. *Career adaptability* dapat ditingkatkan menggunakan intervensi konseling karier *life design* (Savickas et.al, 2009). Konseling karier *life design* dapat digunakan untuk mengembangkan adaptabilitas karier (Glavin, Haag, Forbes, 2017). Konseling karier *life design* berkembang dari teori *self constructing* (Guichard, 2005) dan *career construction* (Savickas, 2005). Paradigma *life design* ini berkembang untuk memenuhi kebutuhan abad 21 yang penuh tantangan dan pertanyaan serta bertujuan untuk mengembangkan kehidupan kerja konseli. Konseling karier *life design* merupakan konseling yang menggunakan cerita yang menunjukkan keunikan konseli (Savickas, 2015).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan bahwa konseling karier *life design* efektif untuk meningkatkan *career adaptability* siswa. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi guru bimbingan dan konseling agar menggunakan konseling karier *life design* untuk meningkatkan *career adaptability* siswa. Sedangkan untuk peneliti lain bisa meneliti variabel dalam penelitian ini pada subjek penelitian yang lebih luas, dan mempertimbangkan faktor gender pada *career adaptability* siswa, karena ditemukan bahwa kemampuan *career adaptability* siswa berbeda antara laki-laki dan perempuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The Life-Design Group A Case Study Assessment. *Career Development Quarterly*, 64 (1), 83-96. <https://doi.org/10.1002/cdq.12043>
- Billiny, A. S. (2019). *Efektifitas Konseling Kelompok Teknik Modeling dan Enactive Mastery Experience untuk Meningkatkan Self-Efficacy dalam Pengambilan Keputusan Karir*. Tesis. Semarang: Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/40608/>
- Creed, P. A., Fallon T., & Hood, M. (2008). The Relationship between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74. 219-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004/>
- Del Corso, J., Reh fuss, M. C., & Glavin, K. (2011). Striving to Adapt: Addressing Adler's Work Task in The 21st Century. *Journal of Individual Psychology*, 67, 88–106. <https://psycnet.apa.org/record/2011-23320-002>
- Del Corso, J., & Briddick, H. S. (2015). *Using Audience to Foster Self-Narrative Construction and Career Adaptability*. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.). *APA Handbook of Career Intervention: Applications* (Vol. 2, pp. 255–268). Washington, DC: American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/14439-019>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://www.doi.org/10.1037/cou0000140>
- Gati, I., & Tal, S. (2008). *Decision-Making Models and Career Guidance*. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8\\_8](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_8)
- Gibson, R. L. & Mitchell, M. H. (2011). *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. [Google Scholar](https://scholar.google.com/citations?user=...)
- Glavin, K., Haag, R. A., & Forbes, L. K. (2017). *Fostering Career Adaptability and Resilience and Promoting Employability Using Life Design Counseling*. In K. Maree (ed). *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 5 (2): 111-124. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-02>
- Guichard, J. (2015). Life Long Self-Construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8789-y>



- Hartung, P.J., & Cadaret, M. C. (2017). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. In K. Maree (ed). *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0\\_2/](https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_2/)
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2013). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-to-Work Transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kusumawati, A. M., Nugroho, D. B., & Sasongko, L. R. (2020). Volatilitas Kurs dan Saham Mengikuti Model EGARCH(1,1) Berdistribusi Versi Skew Normal dan Student-t. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 13 (2), 259-272. <https://doi.org/10.24843/JEKT.2020.v13.i02.p04>
- Lent, R. W. (2012). Work and Relationship: Is Vocational Psychology on the Eve of Construction?. *The Counselling Psychologist*, 40, 269–278. <https://doi.org/10.1177/0011000011422824/>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2012). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, (ed. 2). Hoboken, New Jersey: John Willey & Sons. [Google Scholar](#)
- Levin, N., & Gati, I. (2015). Facilitating the Transition from School to Work with A Career Decision-Making Approach: Process-Related Assessments and the PIC Model. *Career Planning and Adult Development Journal*, 30, 127–143. [Google Scholar](#)
- Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2015). Strategies for Coping with Career Indecision: Concurrent and Predictive Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 170–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.10.004>
- Maree, J. G., & Gerryts, E. (2014). Narrative Counseling with a Young Engineer. *Journal of Psychology in Africa*, 24 (5), 457-463. <https://doi.org/10.1080/14330237.2014.997020>
- Niles, S. G., & Bowsbey, J. H. (2002). *Career Development Interventions in The 21st Century*. New Jersey: Merrill Prentice Hall. [Google Scholar](#)
- Nunnally, B. I. H. (1994). *Psychometric Theory*, Edisi ke 3. New York : McGraw Hill. [Google Scholar](#)
- Osipow, S. H. (1999). "Assessing Career Indecision". *Journal of Vocational Behavior*, 22, 147-154. Diperoleh dari <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1704>
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Vondracek, F. W. (2013). *Identity Development and Careers in Adolescents and Emerging Adults*. In W. B. Walsh, M. L. Savickas, & P. Hartung (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (pp. 133–154). New York: Routledge Press. <https://doi.org/10.4324/9780203143209>
- Sauermann, H. (2005). Vocational Choice: A Decision Making Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 273–303. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.001>
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: Wiley. [Google Scholar](#)
- Savickas, M. (2008). Life-Design International Research Group: Career Adaptability Project. Meeting in Berlin, July 19, 2009 at the Humboldt Universität. Berlin. Report on framework and follow-up studies. In *Unpublished manuscript. Rootstown, OH: NEOMED report of framework and follow-up studies (Meeting 19 July, 2009)*. [Google Scholar](#)
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258. <https://doi.org/10.1177%2F1069072710395532>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Mark L. Savickas. [Google Scholar](#)
- Savickas, M. L., & Hartung, P. (2012). *My Career Story: An Autobiographical Workbook For Life Career Success*. NY: Routledge. [Google Scholar](#)
- 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 (3), 239-250.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale : Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Scholl, M. B., & Cascone, J. (2010). The Constructivist Resume: Promoting the Career Adaptability of Graduate Students in Counselling Programs. *The Career Development Quarterly*, 59, 180–191.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00061.x>
- Scott, C. L. (2015). *The Future of Learning 2: What Kind of Learning For the 21st Century*. Education Research and Foresight: Working Papers.  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002429/242996.pdf>
- Slonim, D.A, Reshef, M, & Berman, E. Peri, T. Shulman, S. (2015). Changes in Romantic Competence and Career Adaptability Among Emerging Adults in Psychotherapy. *Emerging Adulthood* 1-11.  
<https://doi.org/10.1177/2167696815620964>
- Stauffer, S.D., Maggiori, C., Froidevaux, A., & Rossier, J. (2014). *Adaptability In Action: Using Personality, Aptitude, And Interest Data to Help Clients Increase Their Social, Emotional, And Cognitive Career Meta-Capacities*. In Coetzee, M. (Ed). *Psychosocial Career Meta-Capacities*, 55-73. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-14>
- Taylor, N. & Beukes C. (2019). A Life Design-Related Career Development Intervention for Working Adults In the Manufacturing, Engineering and Related Sectors. *African Journal of Career Development*, 1 (1). <https://doi.org/10.4102/ajcd.v1i1.2>
- Tinsley, H. E. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*.  
[Google Scholar](#)
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, and Career Optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (1), 39-48.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Zunker, V. (2006). *Career Counseling*. A Holistic Approach. Belmont: Thomson Brooks/Cole. [Google Scholar](#)