

Keterkaitan *Personal Growth Initiative* dan Harapan dengan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Vokasi

Hartawati Indah Pertiwi¹

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
hartawatiindah6@gmail.com

Ridwan Budi Pramono²

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
ridwan.budi@umk.ac.id

Abstract

This study aims determine the relationship between personal growth initiative and hope with career adaptability in vocational students in Indonesia. The participants in this study are vocational students in Indonesia. The data collection technique used in this study is a simple random sampling technique with data collection instruments including career adaptability scales, personal growth initiative scales, and hope scales. The result of this study showed a correlation coefficient of 0.769 with a p of 0.000 ($p < 0.01$) which showed a very significant relationship between personal growth initiative and hope with career adaptability in vocational students, with an effective contribution of 59.1%, thus the major hypothesis in this study was accepted. The result of the correlation coefficient between personal growth initiative and career adaptability were obtained 0.734 with a p of 0.000 ($p < 0.01$), which shows that there is a very significant positive relationship between personal growth initiative and career adaptability, thus the first minor hypothesis proposed in this study accepted. While the correlation coefficient between hope and career adaptability shows an r value of 0.581 with a p of 0.000 ($p < 0.01$), this shows that there is a very significant positive relationship between hope and career adaptability, thus the second minor hypothesis in this study accepted.

Keywords: *career adaptability, personal growth initiative, hope*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *personal growth initiative* dan harapan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi di Indonesia. Partisipan dalam penelitian ini merupakan mahasiswa vokasi di Indonesia. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* dengan instrumen pengumpulan data meliputi skala adaptabilitas karir, *personal growth initiative*, dan juga harapan. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,769 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara *personal*

growth initiative dan harapan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi, dengan sumbangan efektif 59,1%, dengan demikian hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Hasil koefisien korelasi antara *personal growth initiative* dengan adaptabilitas karir diperoleh sebesar 0,734 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$), hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *personal growth initiative* dengan adaptabilitas karir, dengan demikian hipotesis minor pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Sementara itu koefisien korelasi antara harapan dengan adaptabilitas karir menunjukkan nilai r sebesar 0,581 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$), hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara harapan dengan adaptabilitas karir, dengan demikian hipotesis minor kedua dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: adaptabilitas karir, *personal growth initiative*, harapan

PENDAHULUAN

Mahasiswa vokasi merupakan peserta didik pada jenjang perguruan tinggi yang dipersiapkan guna menguasai keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana dalam dunia kerja sesuai Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi. Menurut Sudiyono, Ralisa, dan Raziqiin (2022) kurikulum akademik program pendidikan vokasi diadaptasi dari kebutuhan dalam dunia kerja yang lebih mengedepankan praktik dengan komposisi 70% dibanding teori dengan komposisi 30%. Hal tersebut berarti mahasiswa vokasi dipersiapkan untuk terjun dalam dunia kerja dan harus mampu mengaplikasikan keterampilan khusus yang telah diajarkan dengan menerapkan pendekatan pendidikan berbasis kompetensi dalam mengatasi berbagai persoalan di dunia kerja (Suarta et al., 2024).

Lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, struktur kerja dan pengenalan teknologi baru telah menghasilkan kebutuhan individu untuk memperoleh keterampilan karir yang baru (Vos, 2019). Menurut hasil survey *World Economic Forum* (WEF) 2023 tenaga kerja sebagai sumber daya utama dituntut untuk mempunyai wawasan dan kecakapan dalam dunia digital, sudut pandang yang inovatif dan kreatif guna memenuhi kebutuhan pasar, serta memiliki resiliensi, fleksibilitas, dan kelincahan yang tinggi agar mampu bertahan menghadapi tuntutan pekerjaan (Schwab & Zahidi, 2023). Mahasiswa vokasi juga harus bersaing dengan tingginya angkatan kerja di Indonesia yang mana pada Agustus tahun 2023 jumlah angkatan kerja Indonesia meningkat sekitar 3,99 juta orang menjadi 147,71 juta orang dari tahun 2022 (Badan Pusat Statistik, 2023).

Berdasarkan hasil survey BPS (Badan Pusat Statistik, 2024) tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada jenjang pendidikan vokasi meningkat 7,78% dari yang semula 159.490 menjadi 171.897. Menurut Sudiyono, Relisa, dan Raziqiin (2022) dalam Rencana Strategis Pendidikan Vokasi 2020-2024 menyatakan bahwa proporsi tenaga kerja Indonesia yang memiliki keahlian khusus hanya sekitar 40%, hal tersebut berarti bahwa lulusan pendidikan vokasi belum menjadi salah satu lulusan yang dipertimbangkan dalam dunia kerja. Berdasarkan laporan panitia kerja pendidikan vokasi komisi X DPR RI pada tahun 2020 menyatakan bahwa banyak lulusan pendidikan vokasi kurang memiliki kompetensi sesuai harapan pelaku usaha sehingga terjadi kesenjangan antara kebutuhan dunia kerja dengan skill yang dimiliki mahasiswa vokasi. Dengan demikian lulusan vokasi belum mampu memenuhi kompetensi sesuai dunia kerja (Panitia Kerja Pendidikan Vokasi Komisi X DPR RI, 2020).

Dalam menyikapi tantangan karir yang ada menunjukkan bahwa kompetensi beradaptasi bagi para calon tenaga kerja khususnya mahasiswa vokasi menjadi lebih relevan. Secara khusus, kemampuan tenaga kerja untuk fleksibel terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berubah, tempat kerja yang semakin beragam dan tersebar serta lingkungan yang berbeda semakin penting untuk dikuasai (Bocciardi et al., 2017). Sebagai manusia yang hidup di dunia yang dinamis, individu harus dapat menghadapi perubahan transformasi karir dan beradaptasi sepanjang perjalanan hidup untuk merespons secara efektif terhadap perubahan kebutuhan pribadi dan tuntutan serta peluang lingkungan agar tetap produktif, memiliki tujuan, dan bekerja secara menguntungkan (Maree, 2017). Kesiapan seseorang dalam menghadapi masa transisi dari masa pendidikan menuju pekerjaan dipengaruhi oleh adaptabilitas karir (Anggraini & Iswari, 2022).

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas saat ini dan yang akan datang, transisi, dan trauma dalam pekerjaan mereka (Savickas & Porfeli, 2012). Menurut Mardiyati dan Yuniawati (2015) konsep adaptabilitas karir ini tidak terbatas pada individu yang sudah bekerja saja melainkan juga individu yang masih dalam proses menempuh pendidikan sebagai langkah awal seseorang untuk mempersiapkan diri dalam dunia kerja. Kemampuan beradaptasi terhadap karir yang ditekuni menekankan kebutuhan individu untuk dapat fleksibel dan selalu siap terhadap segala perubahan yang terjadi, siap untuk segala kemungkinan yang akan terjadi di masa depan, tetap terbuka terhadap semua peluang dan mau untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan. Individu dengan karakter tersebut dimungkinkan untuk dapat menyesuaikan diri

dengan lingkungan baru dan beradaptasi dengan cepat di dunia kerja yang terus berubah mengikuti perkembangan zaman (Vos, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Nisa, Sulistiani, Aquarisnawati (2022) pada 100 mahasiswa vokasi menunjukkan bahwa mayoritas adaptabilitas karir berada pada kategori rendah sebanyak 65 mahasiswa dan kategori tinggi sebanyak 35 mahasiswa. Data tersebut menunjukkan masih banyak mahasiswa yang berada pada kategori adaptabilitas karir rendah. Menurut Ulfah dan Akmal (2019) seseorang yang tidak memiliki adaptabilitas karir yang baik akan membentuk individu menjadi orang yang apatis (kurang peduli terhadap lingkungan sekitar), kurang dapat mengambil keputusan-keputusan dalam hidupnya sehingga terhambat dalam mencapai karir yang diinginkan.

Di sisi lain dalam kanal berita tempo.co, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) menyebutkan bahwa sumbangan angka pengangguran dari lulusan sarjana dan vokasi sebanyak 12%. Apabila sistem pendidikan vokasi sudah sesuai dan dijalankan dengan benar serta kompetensi lulusan vokasi sesuai dengan standar dari dunia industri, maka lulusan tersebut akan cepat mendapatkan pekerjaan. Pemberitaan yang ada menggambarkan kemampuan beradaptasi terhadap karir merupakan bekal yang penting bagi individu agar individu tersebut siap bertransisi ke dunia kerja. Akan tetapi, peneliti menemukan realita di lapangan bahwa masih banyak mahasiswa vokasi yang masih bingung bahkan belum memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan karirnya di masa depan.

Adaptabilitas karir ini merupakan konstrak sentral dari *career construction theory* (CCT). Pada faktor *adapting* dalam CCT, menekankan pada kemampuan individu untuk mengarahkan perilaku mereka agar dapat menghadapi tugas perkembangan karir serta perubahan kondisi kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Hal ini kemudian selaras dengan konsep *personal growth initiative* yang menggambarkan kemauan individu untuk mengaktifkan perubahan perilaku dalam pertumbuhan pribadi dan membantu individu mempertahankan keterlibatan mereka (Gong et al., 2022).

Personal growth initiative atau PGI merupakan inisiasi pertumbuhan individu mengacu pada keterlibatan individu yang disengaja dan aktif dalam proses pertumbuhan karir yang ingin dicapai (Weigold et al., 2018). Individu dengan tingkat PGI yang tinggi tidak hanya mempunyai kesadaran untuk bertumbuh tetapi juga lebih mungkin untuk mengenali dan mencari peluang untuk bertumbuh (Borowa et al., 2020). Individu dengan tingkat PGI yang rendah cenderung merasa kurang percaya terhadap kemampuan dirinya untuk mengatasi segala

tantangan dari perubahan yang terjadi sehingga, ia cenderung takut untuk merencanakan dan menetapkan target-target dalam proses pertumbuhannya (Salim & Livia, 2021).

Soylu, Siyez, dan Ozeren (2021) dalam penelitiannya menyatakan adanya inisiatif pertumbuhan pribadi terhadap pengembangan karir yang terencana dan terarah akan berpengaruh positif terhadap kemampuan beradaptasi karir karena membuat individu sadar akan perubahan yang terjadi pada diri mereka dan akan secara aktif mencari peluang yang memudahkan mereka menuju target karirnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ashton (2013) terhadap 795 mahasiswa dalam penelitiannya yang berjudul *“Career Adaptability in Emerging Adults: A Foundation of Personal Growth”* menyatakan bahwa individu yang memiliki PGI tinggi akan memiliki tingkat kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi juga. Mahasiswa dengan tingkat PGI yang tinggi akan merencanakan, mengeksplorasi, dan membuat keputusan karir.

Sementara, harapan merupakan salah satu trait psikologi positif yang memiliki korelasi dengan adaptabilitas karir (Maree, 2017). Harapan merupakan sebuah variabel afektif yang dapat memotivasi tindakan dan mempengaruhi pikiran (Santilli et al., 2014). Harapan berkaitan erat dengan karir individu karena dianggap sebagai perasaan positif yang mendukung dalam menghadapi lingkungan yang tidak pasti dan menuntut individu untuk dapat beradaptasi (Othman et al., 2018). Terlebih hal tersebut menjadi harapan bagi mahasiswa vokasi yang telah dibekali berbagai keahlian terapan untuk dapat beradaptasi di dunia kerja (Sudiyono et al., 2022).

Individu yang memiliki tingkat harapan yang tinggi cenderung dapat menetapkan tujuan karir masa depannya, terlibat dalam aktivitas eksplorasi dan pengembangan karier, serta menunjukkan ketahanan dan keterampilan mengatasi masalah yang lebih besar (Ding & Li, 2023). Sebaliknya, Individu yang mempunyai tingkat harapan yang rendah cenderung tidak berjuang untuk masa depan mereka dan menyerah pada keputusan (Santilli et al., 2014). Mereka juga cenderung memandang hambatan sebagai suatu perangkap yang sulit untuk dilepaskan dan menghambat mereka mencapai tujuan (Slezackova, 2017).

Menurut Santili (2014) harapan merupakan stimulus psikologis yang positif untuk menopang proses pencarian kerja seseorang karena memungkinkan orang tersebut untuk terus percaya terhadap ‘kemungkinan diri’ dalam menghadapi hambatan dan tetap terlibat dalam proses pencarian kerja mereka. Buyukgoze (2016) dalam studinya dengan judul *“Validation of the career adapt-abilities scale-Turkish form and its relation to hope and optimism”*

menunjukkan bahwa harapan memiliki peran penting dalam membantu seseorang percaya bahwa mereka mampu mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencapai tujuan karir di masa depannya.

Berdasarkan uraian masalah yang telah disampaikan di dukung dengan data-data yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *personal growth initiative* dan harapan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi dengan mengajukan hipotesis utama tentang adanya hubungan *personal growth initiative* dan harapan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi. Hipotesis minor pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara *personal growth initiative* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi. Sedangkan hipotesis minor kedua yaitu adanya hubungan positif antara harapan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk melihat hubungan antara variabel *personal growth initiative* dan harapan dengan adaptabilitas karir. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala adaptabilitas karir yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan Savickas (2012) menggunakan 26 aitem ($\alpha = 0,899$), skala *personal growth initiative* yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan Robitschek (2012) menggunakan 27 aitem ($\alpha = 0,882$) dan skala harapan yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan Snyder (2000) menggunakan 15 aitem ($\alpha = 0,907$). Pada skala penelitian ini menggunakan jenis skala likert dengan menggunakan empat pilihan jawaban yang terdiri dari sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yang dianalisis menggunakan *G*Power* berdasarkan standar cohen (1988) dan menghasilkan minimum sample size sebanyak 98 partisipan.

Instrumen penelitian ini kemudian dibagikan menggunakan Google Formulir melalui berbagai media sosial pada tanggal 22 Juni – 28 Juni 2024 dengan melibatkan 110 partisipan mahasiswa vokasi di Indonesia. Metode analisis data dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan product moment. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis mayor yaitu membuktikan adanya hubungan antara X1 (*personal growth initiative*) dan X2 (harapan) dengan Y (adaptabilitas karir). Adapun *product moment* digunakan untuk menguji hipotesis minor yaitu membuktikan adanya

hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung yaitu variabel X1 (*personal growth initiative*) dengan Y (adaptabilitas karir) dan X2 (harapan) dengan Y (adaptabilitas karir) menggunakan software SPSS 15 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis mayor pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan utama yang menjadi fokus penelitian sehingga asumsi hipotesis dapat terpenuhi. Hasil uji hipotesis mayor dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Variabel	R	R Square	F	Sig (p)
<i>Personal growth initiative</i> dan harapan dengan adaptabilitas karir	0,769	0,591	77,205	0,000

Hasil uji regresi diperoleh p sebesar 0,000 ($p < 0,01$) dengan $R_{x1,2,y}$ sebesar 0,769 menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara X1 dan X2 dengan Y, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *personal growth initiative* dan harapan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi diterima, dengan sumbangan efektif sebesar 59,1%.

Berdasarkan hasil uji analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa PGI dan harapan dapat mempengaruhi adaptabilitas karir. PGI ini berfokus untuk mendorong peningkatan diri dan perubahan yang disengaja dalam diri seseorang yang dalam hal ini bertepatan dengan peningkatan pengalaman dan perkembangan mahasiswa secara keseluruhan di perguruan tinggi (Ashton, 2013). Sejalan dengan hipotesis yang ada, penelitian yang dilakukan oleh Soylu dkk (2021) menyatakan bahwa PGI memainkan peran sentral dalam proses pengembangan karir selama transisi dari dunia perkuliahan ke dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki tingkat PGI yang tinggi memiliki potensi yang lebih besar untuk mengidentifikasi atau menciptakan peluang yang mendukung pengembangan karir mereka (de Freitas et al., 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Arfah dan Bakar (2019) juga mendukung hipotesis dalam penelitian ini dimana ia menunjukkan adanya kontribusi harapan dalam meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir pada mahasiswa. Harapan membantu mahasiswa untuk lebih berfokus pada tujuan karir yang ingin dicapai dan mampu menciptakan strategi untuk mencapai tujuan tersebut dengan begitu, mereka akan lebih fokus dalam mengejar karir yang diinginkan. Harapan semakin diakui sebagai salah satu sumber daya psikologis yang penting untuk pengembangan karir karena dapat menjadikan seseorang lebih termotivasi untuk menetapkan

dan mengejar tujuan karirnya (Buyukgoze-Kavas, 2016). Memiliki harapan memungkinkan individu untuk mempertimbangkan berbagai kemungkinan dalam memilih jalur karir dan mengambil langkah untuk megembangkan keterampilan (Korkmaz & Önder, 2019).

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi *Personal Growth Initiative* dan Adaptabilitas Karir

Variabel	R	R Squared	Sig (p)
<i>personal growth initiative</i> dengan adaptabilitas karir	0,734	0,539	0,000

Hasil uji *product moment* pada variabel X1 dengan Y diperoleh hasil *p* sebesar 0,000 ($p < 0,01$) dengan R_{x1y} sebesar 0,734, menunjukkan ada hubungan positif antara *personal growth initiative* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi. Artinya semakin tinggi *personal growth initiative* maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karir mahasiswa vokasi. Sebaliknya semakin rendah *personal growth initiative* maka akan semakin rendah pula adaptabilitas karir sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara X1 dengan Y diterima dengan sumbangan efektif sebesar 53,9%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor pertama, yaitu analisis korelasi antara variabel PGI dan adaptabilitas karir mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara PGI dan adaptabilitas karir. Semakin tinggi PGI maka akan semakin tinggi adaptabilitas karir, hal tersebut berlaku sebaliknya. PGI yang menggambarkan partisipasi aktif dan disengaja dari individu dalam proses pengembangan diri mereka selaras dengan perspektif teori CCT. *Adapting* dalam teori CCT mengacu pada sikap yang diterapkan individu untuk secara efektif merespons perubahan kondisi dan tantangan karir (Hirschi et al., 2015).

Mahasiswa vokasi yang mampu untuk mengaktifkan inisiatif perubahan perilaku dan berusaha untuk mempertahankan keterlibatan dalam pengembangan karirnya akan dapat beradaptasi dengan optimal dan mampu untuk mencapai bidang karir yang linear dengan apa yang mereka pelajari di perkuliahan. Sejalan dengan hal ini, penelitian Joo (2020) yang berjudul “*Personal Growth Initiative: The Effects of Person-Organization Fit, Work Empowerment and Authentic Leadership*” menunjukkan ketika individu dengan tingkat *personal growth initiative* tinggi memasuki dunia kerja, mereka akan menunjukkan keterlibatan yang mendalam dengan tugas-tugas mereka, lebih termotivasi untuk berkontribusi terhadap kinerja organisasi dan mampu memanfaatkan otonomi yang diberikan secara efektif.

Sebaliknya, jika mahasiswa vokasi tidak memiliki kemauan untuk melakukan pertumbuhan pribadi dalam mencapai tujuan karirnya, mereka akan kesulitan menghadapi

transisi kerja. Hal ini sejalan dengan faktor *adapting* dalam CCT, kurangnya perencanaan dan eksplorasi karir dapat membuat individu kesulitan dalam membuat pilihan karir yang terinformasi. Akibatnya, dapat terjadi keragu-raguan dan perencanaan yang buruk sehingga mereka lebih rentan mengalami stres dan kecemasan yang berpotensi menghambat kemajuan dan kesuksesan karir mereka. Mendukung hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Robitschek dan Cook (1999) mengungkapkan individu yang memiliki tingkat PGI rendah cenderung kurang terlibat dalam eksplorasi karir dan eksplorasi diri dimana hal tersebut penting untuk mengumpulkan informasi preferensi karir yang sesuai dengan dirinya. Hal tersebut dapat mengakibatkan kebingungan dalam menentukan pilihan karir mereka.

Upaya untuk meningkatkan pengembangan karir mahasiswa vokasi dapat dilakukan melalui partisipasi dalam workshop atau pelatihan yang relevan dengan bidang karir yang diminati, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Cankaya (2017) dimana melalui *workshop* reguler yang melibatkan *roleplay* dan simulasi situasi kerja dapat membantu individu mengeksplorasi karirnya. Selain itu, dengan mengikuti seminar atau *workshop* yang fokus pada pengembangan efikasi diri profesional dapat mengajarkan mahasiswa tentang bagaimana mengatasi hambatan lingkungan dan meningkatkan rasa percaya diri yang juga mencerminkan representasi dari *adapting* pada CCT (Gregor et al., 2021).

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Harapan dan Adaptabilitas Karir

Variabel	R	R Squared	Sig (p)
Harapan dengan adaptabilitas karir	0,581	0,337	0,000

Hasil uji *product moment* pada variabel X2 dengan Y diperoleh hasil *p* sebesar 0,000 ($p < 0,001$) dengan R_{x2y} sebesar 0,581, menunjukkan ada hubungan positif antara harapan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi. Artinya semakin tinggi harapan maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karir mahasiswa vokasi. Sebaliknya semakin rendah harapan maka akan semakin rendah pula adaptabilitas karir sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara X2 dengan Y diterima dengan sumbangan efektif sebesar 33,7%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor kedua pada Tabel 3 menghasilkan adanya hubungan positif yang signifikan antara harapan dan adaptabilitas karir. Semakin tinggi harapan seseorang maka akan semakin tinggi adaptabilitas karir begitu juga sebaliknya, semakin rendah harapan seseorang maka akan semakin rendah adaptabilitas karir. Perspektif teori CCT memandang harapan sebagai variabel yang relevan dengan *adaptivity* karena

melibatkan pola pikir positif dan keyakinan yang berorientasi masa depan. *Adaptivity* menggambarkan kesiapan mental dan emosional seseorang untuk menangani berbagai tantangan tak terduga dalam karir mereka dengan cara yang efektif dan positif (Hirschi et al., 2015). Sedangkan harapan merupakan perasaan positif yang membuat seseorang merasa mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah bahkan ketika situasinya sangat menantang (Ding & Li, 2023). Hal tersebut menggambarkan harapan sebagai perasaan yang mampu mendorong mahasiswa vokasi untuk mempertahankan motivasi ketika menghadapi tantangan dalam transisi dari pendidikan ke dunia kerja serta membantu mereka untuk dapat melihat peluang ditengah kesulitan.

Mahasiswa vokasi yang memiliki harapan akan percaya bahwa keterampilan dan pengetahuan yang mereka peroleh selama perkuliahan dapat memberikan nilai tambah di persaingan pangsa kerja nanti. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hirschi (2014) yang berjudul *“Hope as a Resource for Self-Directed Career Management: Investigating Mediating Effects on Proactive Career Behaviors and Life and Job Satisfaction”* menunjukkan bahwa harapan mempunyai peran penting untuk mempertahankan motivasi di kalangan pelajar dan karyawan, individu yang memiliki tingkat harapan tinggi cenderung akan secara aktif terlibat dalam membentuk karir mereka yang pada akhirnya membuat individu merasa lebih siap dan yakin untuk mewujudkan impian karir mereka. Keyakinan diri yang kuat ini memungkinkan mereka untuk bersaing secara efektif dalam mendapatkan kesempatan kerja.

Sebaliknya, mahasiswa vokasi yang memiliki tingkat harapan rendah cenderung mudah menyerah ketika menghadapi persaingan di dunia kerja. Hal tersebut sesuai dengan konsep *adaptivity* dimana tanpa kesiapan mental dan emosional mereka akan kesulitan merespons tantangan tanpa adanya motivasi untuk mengatasi tantangan tersebut (Hirschi et al., 2015). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Snyder (1991) tanpa bekal harapan positif masa depan, individu mungkin merasa kurang semangat dalam mencapai tujuan karirnya dan cenderung lebih mudah putus asa ketika menghadapi tantangan di masa depan. Meskipun mahasiswa vokasi sedang berada di masa-masa sulit pencapaian karir mereka tetapi selama masih ada harapan dapat membantu mereka menjadi lebih tangguh dan mampu beradaptasi (Schmid & J. Lopez, 2011).

Mengembangkan dan memupuk harapan serta ketahanan dapat membimbing mahasiswa dalam menumbuhkan tekad dan daya juang untuk mencapai tujuan karir masa depan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan (Rivera

et al., 2021). Memperjelas tujuan karir serta mengidentifikasi hambatan yang mungkin akan dihadapi dapat membantu individu untuk meningkatkan harapan karir masa depannya. Hal ini melibatkan penentuan langkah-langkah konkret yang harus diambil untuk mencapai tujuan utama. Selain itu, menetapkan sasaran yang jelas dan menantang, merencanakan langkah-langkah alternatif, dan menyesuaikan ulang sasaran jika diperlukan dapat menjaga harapan karir masa depan mahasiswa vokasi tetap hidup (Peterson & Byron, 2008).

Hasil distribusi skala adaptabilitas karir pada 110 mahasiswa vokasi menunjukkan hasil Mean Empirik sebesar 80.05 dan Standar Deviasi sebesar 9.796. Berdasarkan hasil distribusi aitem pada skala adaptabilitas karir untuk 110 partisipan dapat diketahui sebanyak 33 (30%) partisipan berada pada kategori adaptabilitas karir tinggi. Hal tersebut dapat terjadi mengingat mahasiswa vokasi berorientasi pada pengembangan karir di bidang keahlian masing-masing melalui pengalaman praktikum dan magang yang menjadi bekal utama untuk mempersiapkan masa depan karir mereka (Setyawati et al., 2021). Selain itu kurikulum pendidikan vokasi terus dilakukan perbaikan untuk memberikan keterampilan praktis pada mahasiswa melalui berbagai sistem pembelajaran seperti program dosen industri, *link and match*, sistem tiga-dua-satu yang mengombinasikan waktu di kampus dan di industri, sehingga mereka lebih siap menghadapi dunia kerja sesuai bidang spesialisasi mereka (Setiawan et al., 2022).

Hasil distribusi skala PGI pada 110 mahasiswa vokasi menunjukkan hasil Mean Empirik sebesar 82.49 dan Standar Deviasi sebesar 9.147. Berdasarkan hasil distribusi aitem pada skala PGI untuk 110 partisipan dapat diketahui sebanyak 45 (41%) partisipan berada pada kategori PGI sedang. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Beri dan Jain (2016) dimana PGI pada mahasiswa Punjab India berada pada kategori sedang. Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena sebagian dari mereka memiliki kesadaran tentang pentingnya perubahan dan pengembangan diri, tetapi tidak semua dari mereka memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk mencapai pertumbuhan pribadi secara optimal (Malik et al., 2013).

Hasil distribusi skala harapan pada 110 mahasiswa vokasi menunjukkan hasil Mean Empirik sebesar 47.27 dan Standar Deviasi sebesar 6.355. Berdasarkan hasil distribusi aitem pada skala harapan untuk 110 partisipan dapat diketahui sebanyak 37 (34%) partisipan berada pada kategori harapan tinggi. Para cendekiawan bersepakat bahwa harapan menjadi suatu konsep yang sangat relevan bagi orang-orang yang sedang terlibat dalam pengembangan karir dan menghadapi persaingan ketat di dunia kerja saat ini (Hirschi, 2014). Seperti halnya dengan

mahasiswa yang memiliki tingkat harapan tinggi cenderung merasakan emosi positif saat mencapai tujuan karir mereka yang mendorong mereka untuk bersikap lebih proaktif sebaliknya, emosi negatif dapat menunjukkan bahwa mereka kurang percaya diri atau tidak memiliki rencana yang jelas untuk menghadapi tantangan di dunia kerja (Jia et al., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *personal growth initiative* dan harapan terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat *personal growth initiative* yang dimiliki oleh mahasiswa vokasi maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karirnya. Sementara, semakin tinggi harapan yang dimiliki mahasiswa vokasi maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karirnya.

Peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti topik serupa, diharapkan untuk memperdalam kajian literatur agar dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai *personal growth initiative* dan harapan dalam kaitannya dengan adaptabilitas karir. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menguji sampel dengan latar belakang geografis, budaya, tingkat pendidikan, maupun dalam lingkup pekerjaan untuk meningkatkan hasil kemampuan generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., & Iswari, R. D. W. I. (2022). Optimisme dan adaptabilitas karir pada mahasiswa di era new normal. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mindset*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.35814/mind%20set.v13i01.3313>
- Arfah, T., Ince, D., & Setiawan Bakar, P. (2019). Kontribusi kesadaran diri (self -awareness) dan harapan (hope) terhadap career adaptability mahasiswa. *Al Ghazali International Journal of Educational Research*, 2(1), 73–80. <https://doi.org/10.24567/AIJER.V2I1.329>
- Ashton, M. W. (2013). *Career adaptability in emerging adults: A foundation of personal growth*. Texas Tech University.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023. In *Badan Pusat Statistik* (Issue 8). <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/>

- Badan Pusat Statistik. (2024). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan 1986 - 2024*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njc0IzI=/>
- Beri, N., & Jain, M. (2016). Personal growth initiative among undergraduate students: influence of emotional self-efficacy and general wellbeing. *Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, 8 (2), 43–55. <http://dx.doi.org/10.21659/rupkatha.v8n2.05>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Borowa, D., Kossakowska, M. M., Harmon, K. A., & Robitschek, C. (2020). Personal growth initiative's relation to life meaning and satisfaction in a polish sample. *Current Psychology*, 39(5), 1648–1660. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9862-2>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Çankaya, E. M., & Dong, X. (2017). An examination of the relationship between social self-efficacy and personal growth initiative in international context. *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.10.001>
- De Freitas, C. P. P., Damásio, B. F., Tobo, P. R., Kamei, H. H., & Koller, S. H. (2016). Systematic review about personal growth initiative. *Anales de Psicología*, 32(3), 770. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.3.219101>
- Ding, Y., & Li, J. (2023). Risk perception of coronavirus disease 2019 and career adaptability among college students: The mediating effect of hope and sense of mastery. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1210672>
- Gong, Z., Jiao, X., Zhang, M., Qu, Q., & Sun, B. (2022). Effects of personal growth initiative on occupational engagement of college students in the uncertain social context: A cross-lagged model and a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13(September). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.988737>
- Gregor, M. A., Weigold, I. K., Wolfe, G., Campbell-Halfaker, D., Martin-Fernandez, J., & Pino, H. V. G. Del. (2021). Positive predictors of career adaptability among diverse community college students. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 115–128. <https://doi.org/10.1177/1069072720932537>

- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1495–1512. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9488-x>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87(April), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Jia, Y., Hou, Z., & Shen, J. (2020). Adolescents' future time perspective and career construction: Career adaptability as mediator and hope as moderator. *Journal of Career Development*, 20(10), 1–16. <https://doi.org/10.1177/0894845320926579>
- Joo, B. K., Park, S., & Lee, S. (2020). Personal growth initiative: The effects of person–organization fit, work empowerment and authentic leadership. *International Journal of Manpower*, 42(3), 502–517. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0056>
- Korkmaz, O., & Önder, F. C. (2019). The relation between life goals and career adapt-abilities: An investigation of the mediating role of Hope. *Egitim ve Bilim*, 44(200), 59–76. <https://doi.org/10.15390/EB.2019.8380>
- Malik, N. I., Yasin, G., & Shahzadi, H. (2013). Personal growth initiative and self esteem as predictors of academic achievement among students of technical training Institutes. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 33(2), 435–446. <https://www.researchgate.net/publication/328233092>
- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, R. (2015). Perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis sekolah (SMA dan SMK). *Jurnal Empathy*, 3(1), 31–41. <https://doi.org/10.12928/empathy.v3i1.3033>
- Maree, K. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Nisa, C. M., Sulistiani, W., & Aquarisnawati, P. (2022). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa fakultas vokasi pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 5(2), 18–32. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i2.70>
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive psychological traits and career adaptability among millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1420–1433. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4706>

- Panitia Kerja Pendidikan Vokasi Komisi X DPR RI. (2020). *Laporan panitia kerja pendidikan vokasi Komisi X Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia*.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance : Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 785–803. <https://doi.org/10.1002/job>
- Rivera, M., Shapoval, V., & Medeiros, M. (2021). The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 29(October), 100344. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100344>
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 127–141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1650>
- Salim, R. I., & Livia, Y. (2021). Bertumbuh dan mendapat nilai bagus? peran personal growth initiative, motivasi ekstrinsik, dan prokrastinasi akademik. *Jurnal Psibernetika*, 14(2), 68–82. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v14i2.2873>
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67–74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
- 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>
- Schmid, K. L., & J. Lopez, S. (2011). Positive pathways to adulthood: The role of hope in adolescents' constructions of their futures. *Advances in Child Development and Behavior*. 41, 69–88. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-386492-5.00004-X>
- Schwab, K., & Zahidi, S. (2023). *Future of jobs report* (Issue October). The World Economic Forum.
- Setiawan, A., Hamdani, A., & Kustiawan, I. (2022). *Isu prioritas pendidikan vokasi*. Mitras DUDI.
- Setyawati, R., Mahfud, T., & Kusuma, B. J. (2021). Analisis deskriptif career construction mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 759–765. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i2.15782>

- Slezackova, A. (2017). Hope and well-being: psychosocial correlates and benefits of hope. *International Journal of Emotional Education*.
<https://www.questia.com/library/journal/1P4-2153609421/hope-and-well-being-psychosocial-correlates-and-benefits>
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., & et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585.
<https://doi.org/10.1037//0022-3514.60.4.570>
- Soylu, Y., Siyez, D. M., & Özeren, E. (2021). Gender perception, career optimism and career adaptability among university students: The mediating role of personal growth initiative. *International Journal of Progressive Education*, 17(1), 1–15.
<https://doi.org/10.29329/ijpe.2021.329.1>
- Suarta, I. M., Hardika, N. S., Sanjaya, I. G. N., & Arjana, I. W. B. (2024). Model authentic self-assessment dalam pengembangan employability skills mahasiswa pendidikan tinggi vokasi. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 19(1), 46–57.
<https://doi.org/10.1007/s12666-024-03427-4>
- Sudiyono, Relisa, & Raziqiin, K. (2022). Dampak pandemi terhadap transisi lulusan pendidikan vokasi ke dunia kerja. *Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi* (Cetakan pe). Pusat Standar dan Kebijakan Pendidikan.
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap adaptailitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Ilmiah Intuisi*, 11(1), 45–54.
<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/intuisi>
- Vos, K. G. (2019). Career adaptability, sense of coherence and career self-efficacy of students at a residential university. *Disertasi, January*, 1–149.
- Weigold, I. K., Boyle, R. A., Weigold, A., Antonucci, S. Z., Mitchell, H. B., & Martin-wagar, C. A. (2018). Personal growth initiative in the therapeutic process: An exploratory study. *The Counseling Psychologist*, 46(4), 481–504.
<https://doi.org/10.1177/0011000018774541>