

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *career adaptability* pada polisi wanita. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat *career adaptability* pada polisi wanita cenderung tinggi jika dilihat berdasarkan *mean* empirik. Dengan ini, sehingga hipotesis (H_0) diterima. Tingginya *career adaptability* pada polisi wanita mengindikasikan bahwa mereka mampu merencanakan karier dan masa depan dengan baik, menerima tugas serta tantangan selama masa kerja, serta beradaptasi secara cepat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

5.2 Diskusi

Hasil utama dari penelitian ini memperlihatkan bahwa polisi wanita di Indonesia memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi. Hal ini tunjukkan dari hasil analisis pada *mean* empirik, teoritik dan standar deviasinya yang dapat dilihat pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa *mean* empirik lebih besar daripada *mean* teoritik juga hasil dari selisih kedua *mean* tersebut lebih besar dari standar deviasinya. Artinya polwan pada penelitian ini menunjukkan mampu untuk beradaptasi terhadap kariernya. Hal ini dikarenakan polwan pada penelitian ini mereka sudah melalui proses dan berhasil bertahan di profesi tersebut. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dengan baik, mengambil inisiatif untuk mengembangkan keterampilan, dan memperluas jaringan profesional. Dengan CA yang tinggi, individu mampu dengan cepat memahami berbagai pilihan karier, bersikap terbuka terhadap perubahan, dan berusaha maksimal untuk mengeksplorasi potensi karier mereka.

Hasil perhitungan pada tiap dimensi di penelitian ini selaras dengan penelitian Wulandari dan Hasanati, (2024) yang menyatakan bahwa tingginya keempat dimensi dari *career adaptability* memengaruhi tingginya tingkatan pada variabel *career adaptability*. Hal ini didukung dengan wawancara dengan tiga narasumber yang menunjukkan pada dimensi *concern* tinggi digambarkan dengan ketiga narasumber tersebut telah merencanakan karier kedepannya dan memiliki target

pangkat sebelum pensiun, dimensi *control*, ketiga narasumber tersebut mampu mengendalikan kariernya dan bertahan di profesi tersebut, para narasumber juga memiliki rasa ingin tahu yang besar untuk menggali potensi mereka di bidangnya sehingga memudahkan untuk beradaptasi dengan segala situasi dan tantangan yang akan dihadapinya (*curiosity*) dan rasa percaya diri yang kuat dimiliki oleh para narasumber dalam melakukan pekerjaannya walaupun banyak tantangan yang dihadapi, namun mereka mampu untuk tetap bertahan dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik (*confidence*).

Hasil analisis gambaran dimensi berdasarkan kategori pada table 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki keseluruhan dimensi *Career adaptability* yang berada pada kategori tinggi. *Concern* berada pada kategori tinggi dikarenakan mayoritas polisi wanita telah mempersiapkan karier dan target pangkat. Dimensi *Control* berada dalam kategori yang tinggi, hal ini dikarenakan beberapa polisi wanita yakin mereka memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan tidak menunda atau menghindari dari kegiatan pengambilan keputusan. Dimensi *Curiosity* berada pada kategori tinggi dikarenakan mayoritas polisi wanita dalam penelitian ini telah mempunyai rasa keingintahuan dan keinginan untuk melakukan eksplorasi terkait kesesuaian antara diri sendiri atau minat yang dimiliki dengan dunia kerja. Dimensi *Confidence* berada pada kategori tinggi dikarenakan polisi wanita telah memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan dan melaksanakan tugas dengan sesuai. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aninditha et al., 2022) di mana keseluruhan dimensi dan total akhirnya memiliki *career adaptability* yang tinggi.

Peneliti melakukan analisis tambahan pada penelitian ini berdasarkan kelompok tahun kelahiran, masa kerja, dan pangkat. Dilihat dari hasil penelitiannya, ditunjukkan bahwa *Career adaptability* berdasarkan usia 22-40 tahun memiliki kategori yang tinggi dengan jumlah sebanyak 339 subjek. Hal ini dapat disimpulkan bahwa polisi wanita dengan usia 22-40 tahun mampu melakukan adaptasi yang baik pada pekerjaannya dan mampu menghadapi masalah atau tugas yang tidak terduga, selain itu juga cepat menyesuaikan diri ketika terjadi transisi kerja. Usia 22-40 tahun adalah periode dewasa awal, di mana individu biasanya mulai mencapai

kemandirian ekonomi dan berfokus pada pengembangan karier mereka (Santrock, 2019).

Polisi wanita dengan tahun masa kerja yang berbeda-beda juga dapat memengaruhi *career adaptability* mereka, polisi wanita yang sudah mengabdikan sejak lama, mereka mampu menghadapi tantangan yang tidak terduga dan lebih mendapatkan banyak pengalaman sehingga mendapatkan *career adaptability* yang tinggi. Polisi wanita dengan masa kerja singkat yang memiliki *career adaptability* tinggi hal ini dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang baik, pelatihan intensif, atau karakter pribadi yang adaptif. Pelatihan dan pengembangan pendidikan dapat diberikan kepada polisi wanita agar mampu belajar untuk kedepannya mengenai tantangan dan *career adaptability*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini et al., 2023) yang memiliki subjek sebagian besar adalah perempuan dan memiliki hasil *career adaptability* yang tinggi, Coetzee dan Harry, (2015) berpendapat bahwa perempuan memiliki *career adaptability* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki karena perempuan lebih memiliki respon positif terhadap *organizational management support*.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Metodologis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *Career Adaptability* (CA) pada polisi wanita tinggi. Karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel dengan analisis deskriptif, disarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain yang relevan dengan CA. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam, sekaligus menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel dengan lebih lengkap. Penelitian ini tidak meneliti beberapa faktor *career adaptability*, seperti *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian berikutnya mengeksplorasi faktor-faktor ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang *career adaptability* pada polisi wanita.

5.3.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian tentang *career adaptability* pada polisi wanita, lembaga kepolisian disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan *career adaptability* agar tetap optimal dalam menghadapi tantangan. Kepolisian dapat memberikan program pengembangan berkelanjutan contohnya seperti pelatihan kepemimpinan, pengambilan keputusan dalam berbagai situasi. Selain itu, lembaga kepolisian penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan pertukaran tugas untuk meningkatkan pengalaman agar mampu mengembangkan kariernya dan berbagai cara lain dilakukan untuk terus bertahan meningkatkan *career adaptability*.

