



# 11.03%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 7 FEB 2025, 3:59 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● CHANGED TEXT 11.03% ● QUOTES 0.14%

## Report #24707487

**23** 1 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Perempuan bekerja sudah bukan hal yang asing lagi bagi masyarakat Indonesia. Hal ini dibuktikan dari beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa bekerja memungkinkan perempuan untuk mencapai rasa pencapaian diri, kepuasan yang mereka perlukan dan berbagai keuntungan lain seperti mengembangkan keterampilan dan membantu perekonomian keluarga (Wiladatika, 2016). Perempuan yang bekerja adalah individu yang bekerja di berbagai sektor profesional yang menawarkan prospek pertumbuhan dan kemajuan karier. Perempuan mulai memasuki berbagai pekerjaan di sektor publik contohnya seperti guru, perawat, bidan, polisi, dan berbagai pekerjaan lain yang memerlukan keahlian manual. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada Februari 2024 terdapat jumlah perempuan bekerja sebanyak 33,52% atau 21.983.670 dari total jumlah pekerja laki-laki dan perempuan sebanyak 65.582.464 (Badan Pusat Statistik, 2024). Data ini mengungkapkan bahwa rasio pekerja laki-laki terhadap perempuan mendekati 2:1, yang berarti terdapat dua pekerja laki-laki untuk setiap satu pekerja perempuan. Jumlah perempuan yang relatif kecil ini mencerminkan rendahnya tingkat keterwakilan perempuan dalam dunia kerja (Rahmatillah, 2024) Perempuan yang bekerja memiliki tantangan tersendiri, terutama bagi mereka yang ingin mencapai jenjang karier tertentu. Tantangan ini seringkali disertai dengan kecemasan, rasa bersalah, perasaan kurang

feminin, dan pandangan bahwa mereka dianggap mementingkan diri sendiri (Prasetyaningrum, 1999) Perempuan bekerja di berbagai bidang seperti bisnis, 2 perkebunan, pendidikan sampai pekerjaan yang bersifat maskulin seperti TNI, pilot, nahkoda, kejaksaan atau hakim, dan polisi (Widya, 2022). Dari beberapa profesi maskulin tersebut, profesi polwan yang dipilih untuk penelitian ini karena polwan merupakan profesi yang menghadapi tantangan berbeda di antara yang lainnya. Perbedaan tantangan yang dihadapi polwan dibandingkan dengan profesi lain terletak pada beban pekerjaan, peluang karier, dan jenis tugas yang harus dijalankan sering kali lebih kompleks dan polwan diminta untuk selalu siap menjalankan tugas yang melibatkan kekerasan dengan sifat maskulin sambil tetap diharapkan menunjukkan sisi feminim dalam bersikap meskipun waktu pendidikan yang ditempuh oleh polwan paling singkat yaitu hanya lima bulan dan ditargetkan mampu menciptakan polwan yang berkualitas (Savitri, 2024).

**25** Polwan memiliki tugas, fungsi, visi, misi, dan tanggung jawab yang setara dengan polisi laki-laki. Proses seleksi untuk menjadi polisi wanita dilakukan dengan sangat ketat. Hal ini disebabkan oleh besarnya tanggung jawab yang harus dilakukan polwan, termasuk menegakkan hukum, menjaga keamanan dan ketertiban, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat (Tacticalinpolice, 2022). Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Agustin, 2020) Namun di sisi lain, perempuan juga dipandang sebagai sumber tenaga kerja, yang menunjukkan bahwa perempuan setara dengan laki-laki. Meskipun demikian, seorang perempuan yang bekerja, termasuk polwan, tetap harus menunjukkan kinerja terbaiknya di tempat kerja, dengan tugas-tugas seperti menegakkan keamanan, mengayomi, dan memberikan perlindungan, yang bertujuan menciptakan keamanan dan kedamaian dalam masyarakat (Ginting, 2022) Karyawan pada umumnya ingin menunjukkan kinerja terbaik hingga mencapai puncak karier dan menduduki jabatan yang diinginkan, namun hal ini tidak sepenuhnya berlaku bagi polisi wanita. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa pangkat tertinggi dalam

kepolisian sulit dicapai oleh perempuan, dan jumlah polwan yang mencapai pangkat perwira tinggi masih sangat terbatas (Nurfadillah et al., 2023). Hal ini disebabkan oleh keyakinan yang masih ada dalam institusi kepolisian bahwa posisi pemimpin seharusnya dipegang oleh laki-laki. Beberapa ahli berpendapat bahwa laki-laki ditakdirkan untuk memiliki status yang lebih tinggi dibandingkan 4 perempuan (Nurfadillah et al., 2023) walaupun banyaknya tantangan yang dihadapi oleh polwan, mereka tetap bertahan dan harus mengembangkan kariernya. Proses kemampuan beradaptasi dalam karier adalah keterampilan psikososial yang membantu seseorang menghadapi perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Ini mencakup kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas baru, terus belajar 5 secara mandiri, dan mengelola arah karier. Keterampilan ini penting karena perusahaan semakin mencari pekerja yang fleksibel. Secara umum, kemampuan ini membantu seseorang menyelesaikan masalah yang kompleks dan tak terduga dalam perkembangan karier, perubahan pekerjaan, atau tantangan di tempat kerja. Bersama dengan identitas diri, kemampuan beradaptasi membantu seseorang mengetahui kapan dan bagaimana harus berubah di dunia kerja yang terus berkembang (Savickas & Suzanne, 2017). Kemampuan beradaptasi dalam karier tidak hanya penting bagi individu dalam menghadapi perubahan dunia kerja, tetapi juga berperan dalam proses pengembangan karier. Dalam hal ini, pengembangan karier melibatkan bagaimana seseorang menilai dan memaknai pengalaman kerja mereka sebagai bagian dari pertumbuhan profesional. Pengembangan karier adalah cara seseorang menilai pengalaman yang dirasakan melalui pengamatan dan pemikiran. Penilaian ini terutama berkaitan dengan upaya organisasi untuk membantu anggotanya meningkatkan kemampuan kerja. Bagi Polwan, pengembangan karier mencerminkan pandangan mereka tentang kebijakan kepolisian yang mendukung kemajuan karier mereka (Sahrah & Estikomah, 2019). Perbedaan career adaptability antara polisi laki-laki dan polisi perempuan juga salah satunya ada pada budaya patriarki yang kuat di dalam kepolisian menjadi hambatan bagi polisi perempuan

untuk mencapai pangkat atau puncak karier dalam bidang ini (Ndorowati, 2023). Patriarki sendiri merupakan sebuah sistem sosial dimana laki-laki lebih mendominasi dan menjadi peran utama dalam pola kehidupan manusia (Revilliano et al., 2023) Menurut situs resmi Polri tahun 2021 yang telah dikutip oleh Nurfadillah et al., (2023) Dari 1.062 Polsek di Indonesia, hanya 54 polsek yang pernah dipimpin oleh perempuan dan jumlah ini juga dipengaruhi oleh banyaknya mutasi yang terjadi selama pergantian kepemimpinan. 6 Pemerintah dan Polri telah berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pembangunan, pemberdayaan pendidikan, dan pelatihan yang lebih berkualitas (Asri, 2022). Upaya ini mencakup pengembangan sepuluh komponen pendidikan dan pelatihan, seperti kurikulum, waktu, sistem evaluasi, sarana pendidikan, materi ajar, dan pelatihan tenaga pendidik (Rahayu et al., 2022) Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas, profesionalisme, dan kinerja secara berkelanjutan, sehingga lembaga pendidikan dan pelatihan polri dapat 7 menghasilkan lulusan Brigadir Polri yang berkualitas, siap kerja, dan memiliki mental serta fisik yang tangguh (Anam, 2018). Oleh karena itu dibutuhkan career adaptability agar ketika tantangan baru datang tanpa terduga, mereka mampu untuk menyelesaikannya sendiri dan mudah beradaptasi dengan lingkungannya. Polwan menjalani masa pelatihan mengalami tahap transisi kerja dari satu wilayah ke wilayah yang lain. Selama bekerja menjadi polwan, mereka sering menghadapi tantangan besar dan memerlukan tingkat adaptabilitas yang tinggi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Pada tahun 2023 jumlah polwan yang ada di Indonesia sekitar 6% atau hanya 26 ribu dari keseluruhan jumlah polisi yang ada yaitu mencapai sekitar 434 ribu personel, persentasenya hanya 6% dari yang ditargetkan oleh polri yaitu sebesar 30%.

8 Merujuk pada data Polri terbaru secara lebih rinci, jumlah SDM Polri tahun 2021 menunjukkan jumlah polwan di Indonesia sebanyak 24.772 orang dari jumlah total anggota polisi 416.414 orang. 8 10 Dari segi kepegangatan, 3 polwan berpangkat perwira tinggi, 1.477 perwira menengah,



3.412 perwira pertama, dan 19.830 bintara. (Harahap, 2024; Rahmawaty & Wahyudono, 2022) Meskipun demikian, peran polwan sangat penting untuk kepolisian sehingga polri terus berupaya agar dapat mencapai target. **10** Jumlah Polwan yang masih rendah merupakan salah satu tantangan yang dihadapi Polri dalam upaya mencapai kesetaraan gender (Rahmawaty et al., 2022). Sri Mulyani juga menambahkan bahwa kehadiran polwan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan memastikan perlindungan bagi perempuan. Dalam kasus kekerasan terhadap perempuan serta Polwan dianggap dapat membantu membuat korban merasa lebih aman dan percaya terhadap proses penegakan hukum (Dirgantara, 2021) Sedikitnya jumlah polwan terjadi salah satunya karena gagal pada saat pendaftaran seleksi 8 mulai dari hal kecil seperti datang terlambat, tidak melengkapi administrasi dan lain sebagainya (Tacticalinpolice, 2022) Jendral Listyo Sigit pada mengungkapkan bahwa polri akan memberikan kesempatan untuk polwan mengembangkan kariernya hingga menempati jabatan tertinggi yang setara dengan perwira polri. Savickas dan Porfeli (2012) Career adaptability adalah kemampuan individu untuk mengatasi tantangan yang tak terduga, kompleks, dan tidak jelas dari 9 perubahan dalam pekerjaan, perkembangan karier, atau pengalaman trauma kerja. Kemampuan ini tidak hanya tergantung pada karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara individu dan lingkungan kerja mereka. Teori yang dikembangkan pada awal jenjang kariernya untuk melihat sejauh mana mereka dapat beradaptasi dan berkembang dalam karier tersebut, hal ini dapat diukur dengan empat dimensi yaitu concern, control, curiosity, dan confidence . Individu dengan career adaptability yang tinggi maka akan terlihat juga adaptasi dan pengembangan karier yang baik. Sebaliknya, jika individu memiliki career adaptability yang rendah maka kurangnya persiapan untuk jenjang kariernya. Pengembangan karier pada polwan cukup sulit dilakukan karena masih melihat gender dan mengutamakan polisi laki-laki untuk menjadi seorang pemimpin. Pangkat tertinggi polwan di Indonesia saat ini hanya mencapai Brigadir Jendral (Munasri, 2020) pada

saat ini, rata-rata posisi polwan hanya sebagai staf biasa. **11** Organisasi memerlukan perubahan yang terencana dalam cara kerja, membuat kebijakan promosi yang lebih adil, memberikan dukungan yang lebih baik untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menyediakan lebih banyak kesempatan untuk pengembangan karier. Hal tersebut dilakukan untuk menaikkan pangkat polisi perempuan. Penting juga untuk meningkatkan pengetahuan dan pelatihan tentang kesetaraan gender, dan mengurangi stereotip negatif agar mendukung polisi perempuan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam kepolisian. Peneliti melakukan wawancara terhadap lima anggota polwan. Terdapat kesamaan pengalaman yang telah diperoleh selama menjadi polwan yaitu belajar untuk berkomunikasi lebih dalam proses melayani dan mengayomi masyarakat serta peran dan tanggung jawabnya dalam menjaga ketertiban, keamanan, 1 melayani dan sebagai penegak hukum telah dijalannya selama bekerja sebagai polwan. Subjek A dengan pangkat sebagai Briptu dan sedang bertugas di Polresta Pulau Ambon dan Pulau Pulau Lease di Bagian Seksi Umum. Beliau sudah berada dalam dunia kepolisian sejak 10 tahun lalu dan memulai karier pertamanya saat ditugaskan di Polres Pulau Ambon & P.P. Lease yang mana ketika itu Polresta Ambon & P.P. Lease masih dengan nama Polres Pulau Ambon & P.P. Lease. **11** Subjek A memiliki tujuan masuk polwan agar kariernya dapat stabil dan dapat naik pangkat sesuai dengan yang beliau inginkan yaitu perwira, untuk mencapai pangkat impiannya, Subjek A melakukan banyak sekali cara salah satunya mengembangkan karier yang sudah ada dan mengikuti kegiatan pelatihan Dikbang (Pendidikan Pengembangan), dengan kegiatan tersebut dapat memudahkan polwan untuk naik pangkat dan mencapai tujuan kariernya. Proses penempatan dan mutasi Polri bagi polisi perempuan setelah menyelesaikan pendidikan dan pelatihan melibatkan beberapa tahapan. **18** Setelah lulus dari pendidikan polisi, biasanya mereka ditempatkan di unit atau kecamatan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penempatan ini dapat berdasarkan pada hasil evaluasi kinerja, kebutuhan wilayah, atau

spesialisasi tertentu yang dimiliki oleh polisi tersebut. Mutasi, atau pemindahan, dapat terjadi setelah seorang polisi memiliki pengalaman kerja yang cukup atau memperoleh kualifikasi tambahan. Pemindahan ini bisa dilakukan untuk memberikan pengalaman baru, mengisi kekosongan jabatan, atau mendukung program pengembangan karier dalam Polri. Proses penempatan dan mutasi diatur sesuai dengan kebijakan internal Polri dan mempertimbangkan kepentingan organisasi serta kebutuhan individual polisi yang bersangkutan. Subjek B dengan pangkat Bripda baru berjalan tiga bulan menjadi seorang polwan dan terlihat bahwa ia memiliki career control yang rendah karena belum mampu untuk mengendalikan arah kariernya. Career confidence yang dimiliki juga rendah karena ia sering kurang percaya diri ketika melakukan tugas yang berat dan didominasi oleh laki-laki sehingga tidak maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Subjek B terdapat indikasi bahwa pekerjaan yang ia lakukan, menurutnya akan lebih baik jika dilakukan oleh laki-laki karena pekerjaan tersebut karena hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang 12 didominasi laki-laki dan tugas fisik yang berat bisa menjadi tantangan bagi perempuan, terutama jika mereka kurang mendapat dukungan, pelatihan, atau kepercayaan diri. Meskipun demikian, bukan berarti perempuan tidak bisa menjalani profesi ini dengan baik. Mereka hanya perlu strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan rasa percaya diri dan mengembangkan keterampilan dalam pekerjaan. Ia memiliki target pangkat sebelum pensiun dan hal ini menandakan bahwa memiliki career concern yang baik 13 dan ia juga memiliki rasa ingin tahu yang besar sehingga mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk karier kedepannya. Subjek C dengan pangkat sebagai Bripda baru berlangsung selama tiga bulan dan sedang bertugas di Bantul, belum sepenuhnya memiliki kepercayaan diri untuk menjalani tugasnya, dan masih merasa bahwa terdapat stereotip gender. Subjek C merasa kurang percaya diri dikarenakan kurangnya ada career adaptability di bidang profesinya saat ini. Individu juga merasa masih sulit adaptasi di lingkungan kerjanya

sehingga ia belum mampu untuk mengendalikan kariernya. Individu merasa bahwa tantangan menjadi polwan cukup sulit, contohnya dengan pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki. Individu juga dapat merasakan tantangan ketika menjadi polwan. Subjek D, berpangkat Briptu sudah lima tahun bekerja memiliki target karier mencapai Brigadir Jenderal sebelum pensiun. Ia fokus meningkatkan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman melalui berbagai proyek dan kasus penting untuk mencapainya, hal ini menunjukkan career concern yang baik terhadap masa depan kariernya. Meskipun merasa kariernya terbatas karena aturan institusi, ia tetap berusaha menunjukkan kinerja terbaik dan menunjukkan career control yang baik. Subjek juga memiliki rasa ingin tahu tinggi sehingga menampilkan terhadap peluang pelatihan dan promosi hal ini menggambarkan bahwa subjek memiliki career curiosity yang baik, meskipun merasa kurang percaya diri bahwa pada tugas- tugas yang biasanya dilakukan pria. Namun, keberhasilan menyelesaikan tugas berat dan penghargaan atas kinerjanya membantu meningkatkan kepercayaan dirinya. Subjek E berpangkat Bripda yang berlangsung sudah empat tahun memiliki cita-cita menjadi Polwan sejak lama untuk mengayomi masyarakat, mencerminkan concern yang kuat terhadap kariernya. Meskipun menyadari adanya keterbatasan bagi Polwan dalam mencapai jabatan tinggi, individu tetap menetapkan target menjadi Ajun Komisaris Polisi (AKP) sebelum pensiun. Subjek aktif mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan, menunjukkan rasa ingin tahu curiosity yang tinggi. 17 Dalam situasi penuh tekanan, ia berusaha tetap tenang dan fokus, meskipun kepercayaan dirinya confidence terkadang diuji oleh 15 tantangan profesi. Refleksi diri, relasi yang luas, dan kemampuan beradaptasi menjadi strategi utama untuk terus berkembang dalam tugasnya. Hasil wawancara menyatakan bahwa tiga dari kelima subjek menunjukkan bahwa memiliki career adaptability yang tinggi karena telah memenuhi keempat dimensi yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Mereka memiliki rencana karier untuk kedepannya dan mampu mengendalikan karier tersebut sehingga rasa

keingintahuan yang besar untuk mencapai targetnya dan rasa percaya diri yang dimilikinya tinggi untuk mengerjakan tugas dan masalah yang dihadapi. Subjek dinyatakan memiliki career adaptability yang tinggi karena mereka sudah berhasil melalui proses dan bertahan di profesi tersebut. Penelitian terkait career adaptability sebelumnya telah dilakukan oleh Wulandari dan Hasanati (2024) kepada 203 anggota Dit Samapta Polda menunjukkan bahwa hasil career adaptability tinggi, namun terdapat 1 anggota dengan kategori sedang dengan persentase (0,5%) dan 202 anggota masuk dalam kategori tinggi dengan persentasi (99,5%). Individu yang memiliki career adaptability tinggi memperlihatkan bahwa individu tersebut mampu untuk beradaptasi dalam segala situasi dan tantangan, dan juga telah berhasil melalui prosesnya. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Marpaung (2023) kepada 45 anggota polisi Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polsa Sumut menunjukkan bahwa hasil career adaptability rendah. Individu dengan career adaptability rendah memperlihatkan bahwa individu tersebut tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan tantangan. Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan di antara penelitian terdahulu yaitu perbedaan tingkat rendah dan tingginya career adaptability. Perbedaan tersebut membuat 16 peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai gambaran career adaptability pada polisi wanita karena pada penelitian terdahulu subjeknya masih keseluruhan polisi dan belum spesifik polisi wanita. Penelitian ini juga penting dilakukan karena pada penelitian sebelumnya belum ada yang membahas spesifik mengenai gambaran career adaptability pada polwan dan diharapkan menjadi keterbaruan bagi penelitian terkait. **19** 17 1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah yang sudah di deskripsikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **1** “Bagaimana gambaran Career adaptability pada Polisi wanita 1.3 Tujuan Penelitian Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Gambaran Career Adaptability pada Polisi Wanita 1.4 Manfaat Penelitian Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan

dapat menyumbangkan pemikiran dan pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait adaptabilitas karier. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi berharga bagi penelitian serupa di masa depan. Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi terkait Career adaptability pada polwan dan terdapat beberapa manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu: a. Bagi Lembaga Kepolisian Diharapkan dapat memberikan pelatihan lanjutan tentang tingkat career adaptability polwan serta dapat menggunakan informasi ini untuk merancang program peluang pengembangan karier yang lebih baik dan dapat meningkatkan kompetensi individu. 18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1.1 Definisi Career adaptability Ernest Kossek et al menyatakan bahwa "Career adaptability as the ability to adapt to changing career circumstances and propose it as an indikator of openness to change and ability to handle the stresses of a new career context" (Ernst Kossek et al, 1998, p. 942-943) yang diartikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam situasi karier dan dianggap sebagai indikator keterbukaan terhadap perubahan, serta kemampuan dalam mengelola tekanan yang muncul dalam konteks karier yang baru. Rottinghaus et al menyatakan bahwa " Career adaptability is a tendency affecting the way an individual views his or her capacity to plan and adjust to changing career plans and work responsibilities, especially in the face of unforeseen events (Rottinghaus et al, 2005, p. 5) yang diartikan sebagai kecenderungan yang memengaruhi pandangan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan beradaptasi dengan perubahan rencana karier serta tanggung jawab pekerjaan, terutama dalam menghadapi situasi yang tidak terduga. Savickas dan Porfeli mengungkapkan bahwa " Career adaptability as an individual's ability to prepare themselves to complete a variety of predictable tasks, and to engage in job roles, and to be able to cope with unpredictable or unforeseen problems that will occur due to changes in work and working conditions Savickas dan Porfeli (2012) yang

diartikan sebagai kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dalam menjalankan berbagai tugas yang dapat diperkirakan, berpartisipasi dalam peran 19 pekerjaan, serta memiliki kapasitas untuk mengatasi masalah yang tidak terduga atau sulit diprediksi akibat perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Ketiga tokoh tersebut memiliki definisi Career adaptability yang berbeda-beda. Peneliti memilih pendekatan Savickas dan Porfeli (2012) karena pendekatan ini lebih relevan yang dapat dilihat dari definisi tersebut mencakup kemampuan dalam mempersiapkan diri untuk menjalankan tugas yang diberikan, menghadapi 2 pekerjaan dan mengatasi masalah yang tidak terduga yang diakibatkan hal ini dikarenakan tugas polwan yang beragam dan tidak dapat diperkirakan sebelumnya serta dinamika lingkungan kerja. Pendekatan Savickas dan Porfeli juga lebih fokus pada kemampuan sumber daya dan kapasitas yang diperlukan untuk menangani masalah dan situasi tidak terduga. Berbeda dengan Ernst Kossek et al (1998) yang hanya berfokus pada keterbukaan terhadap perubahan dan kemampuan mengelola stress, dan Rottinghaus et al (2005) berfokus pada pandangan individu terhadap kapasitasnya dalam perencanaan dan penyesuaian karier. Berdasarkan hasil pencarian di Google Scholar pada lima tahun terakhir terdapat 625 penelitian yang menggunakan teori Savickas dan Porfeli (2012) dengan berbagai subjek dan hanya dua penelitian yang membahas topik serupa dengan menggunakan teori Savickas dan Porfeli (2012) dalam konteks career adaptability pada polisi. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Hasanati (2024) terkait career adaptability pada anggota Dit Samapta Polda, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2023) terkait career adaptability pada aparat kepolisian di submit dalmas direktorat samapta polda sumut.

### 2.1.2 Dimensi Career Adaptability

Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi, yaitu: 1. Concern Career Concern adalah seberapa serius individu memikirkan dan merencanakan masa depan mereka dalam pekerjaan. Individu dengan Career Concern tinggi akan memikirkan bagaimana karier mereka



untuk berkembang. Mereka memperhatikan apa yang sedang mereka lakukan sekarang, apa yang sudah mereka lakukan sebelumnya, dan 21 bagaimana pekerjaan mereka akan terlihat di masa depan. 2. Control Control adalah dimensi yang menggambarkan bahwa individu merasa yakin bahwa mereka bertanggung jawab atas karier mereka sendiri. Mereka dapat berdiskusi dengan orang lain, namun mereka sadar bahwa karier mereka adalah tanggung jawab pribadi. Ketika individu dapat mengendalikan diri, mereka dapat dengan percaya diri dan cepat mengambil keputusan tentang pengembangan 22 profesional mereka. Sebaliknya, mereka yang kurang mampu mengendalikan diri cenderung menunda atau menghindari pengambilan keputusan. 3. Curiosity Curiosity adalah dimensi yang memberikan gambaran bahwa rasa memiliki tingkat rasa ingin tahu seseorang dan keinginan mereka untuk menyelidiki hubungan antara minat mereka dan dunia kerja juga penting. Individu yang ingin sukses dalam karier mempertimbangkan berbagai jenis tugas atau pekerjaan yang tersedia serta peluang kerja yang berbeda. Hal ini membantu mereka memperoleh informasi yang cukup untuk mengambil keputusan dalam berbagai situasi. 4. Confidence Confidence adalah dimensi yang memberikan gambaran bahwa tingkat dimana seseorang meyakini potensinya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan dalam rangka membangun dan mengejar prospek pendidikan dan pekerjaan yang relevan. Memilih profesi adalah proses yang memerlukan penanganan berbagai masalah kompleks. Untuk mengatasi tantangan ini, seseorang harus percaya pada kariernya sendiri. Ide ini didasarkan pada pengalaman seseorang secara efektif mengatasi banyak tantangan dalam kehidupan sehari-hari, seperti pekerjaan rumah, tugas sekolah, dan tugas yang berkaitan dengan hobi pribadi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin percaya diri seseorang dalam melakukan hal-hal baru. 2.1.3 Faktor yang memengaruhi Career Adaptability Savickas dan Porfeli (2012) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi Career adaptability, yaitu: 1. Self-efficacy Self Efficacy artinya individu merasa yakin untuk mengambil tugas-tugas sulit dan berusaha keras untuk berhasil 23 menyelesaikannya. 22 Dalam

dunia kerja, kepercayaan diri sangat penting karena membantu individu menghadapi tantangan dan berusaha keras mencapai tujuan karier. 2. Optimism Optimism tentang kesuksesan sekarang dan di masa depan artinya individu melihat segalanya dengan cara yang baik-baik saja. Artinya Individu yakin bisa berhasil sekarang dan nantinya. Individu yang optimis melihat situasi dengan 24 harapan dan percaya bahwa semuanya akan baik-baik saja, meskipun ada kesulitan. Dalam pekerjaan, berpikir positif membantu seseorang tetap termotivasi dan yakin diri, yang membuat mereka lebih mungkin mencapai tujuan-tujuan mereka. 3. Hope Hope adalah individu yang tidak menyerah saat menghadapi rintangan, dan memiliki harapan berarti tetap positif dan yakin bahwa individu bisa mencapai tujuan, bahkan saat menghadapi tantangan. Dalam dunia kerja, ketekunan dan optimisme membantu seseorang tetap fokus dan siap mengubah rencana jika perlu untuk mencapai kesuksesan. 4. Resiliency Resiliency adalah ketangguhan individu saat menghadapi masalah dan kesulitan dan individu tidak mudah menyerah saat mengalami rintangan, tetap bertahan, pulih dari kegagalan, dan bahkan menjadi lebih baik setelah menghadapi tantangan. Hal ini berkaitan dengan Career adaptability yaitu dapat membantu kita terus maju meskipun menghadapi rintangan. 2.2 Kerangka Berpikir Perempuan bekerja memiliki tantangan tersendiri dalam setiap profesinya termasuk profesi yang bersifat maskulin salah satunya seperti polisi wanita polwan menghadapi tantangan unik yang dipengaruhi oleh stereotip gender dan budaya patriarki. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa bekerja memberikan perempuan kepuasan diri, rasa pencapaian, dan kontribusi terhadap ekonomi keluarga (Wiladatika, 2016). Meskipun demikian, jumlah perempuan di dunia kerja termasuk di kepolisian, masih rendah dibandingkan laki-laki (Badan Pusat Statistik, 2024) Dalam konteks kepolisian, polwan menghadapi hambatan karier yang kompleks, termasuk keterbatasan akses ke jabatan tinggi akibat bias gender (Nurfadillah et al., 2023). 25 Polwan di Indonesia masih berjumlah sedikit, salah satunya karena persyaratan masuk yang ketat dan membutuhkan persiapan

yang matang agar mereka dapat memiliki career adaptability yang baik, menciptakan kinerja yang optimal, serta mampu menghadapi tantangan di masa depan. Meskipun Polri telah membuka banyak lowongan, minat perempuan untuk mendaftar sebagai polwan tetap rendah. Berdasarkan hasil wawancara, alasan utama kurangnya 26 peminat adalah persyaratan yang sulit, minimnya minat di bidang kepolisian, serta kondisi kerja yang sering mengharuskan mereka berada di luar ruangan. Career adaptability menurut Savickas dan Porfeli (2012) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dalam menjalankan berbagai tugas yang dapat diperkirakan, berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta memiliki kapasitas untuk mengatasi masalah yang tidak terduga atau sulit diprediksi akibat perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Teori ini memiliki empat dimensi yaitu concern, control, curiosity, confidence, keempat dimensi tersebut juga berkaitan dengan polwan yang mulai mempersiapkan dan merencanakan kariernya dari awal seleksi sehingga kedepannya. Individu dengan career adaptability yang tinggi mampu beradaptasi dengan baik dan siap menghadapi tantangan yang tidak terduga. Penelitian lain menjelaskan bahwa career adaptability adalah kunci penting bagi seseorang untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang terus berubah. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Hasanati, (2024), individu yang masih berada di tahap awal karier biasanya masih dalam proses eksplorasi. Mereka sedang berusaha beralih dari ketergantungan pada orang lain menjadi individu yang mandiri secara ekonomi, mampu menentukan kesejahteraan mereka sendiri, dan memiliki pandangan yang jelas tentang masa depan. Proses ini membantu mereka menemukan karier yang paling sesuai dengan diri mereka agar dapat terlihat career adaptability nya. Polwan, meskipun memiliki tugas setara dengan polisi laki-laki, sering menghadapi tekanan fisik dan emosional yang lebih besar, serta ekspektasi untuk tetap menunjukkan sifat feminin dalam tugas yang maskulin (Widya, 2022) Mereka telah melalui proses dan berhasil bertahan pada profesi tersebut, oleh

karena itu dapat dikatakan career adaptability 27 nya tinggi. Dukungan organisasi dan kebijakan yang adil menjadi faktor penting dalam meningkatkan karier polwan (Sahrah & Estikomah, 2019). Penelitian ini berusaha mendalami bagaimana career adaptability memengaruhi pengembangan karier polwan di tengah tantangan tersebut, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kemampuan adaptasi mereka. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan dan 28 pelatihan yang lebih inklusif bagi polwan, mendukung kesetaraan gender, dan meningkatkan efektivitas kepolisian secara keseluruhan. Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 2.3 Hipotesis Dilihat dari penjelasan dan teori yang telah disampaikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: a) Hipotesis null (H<sub>0</sub>): Career adaptability pada polwan cenderung tinggi Hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>): Career adaptability pada polwan cenderung rendah Polisi Wanita Career Adaptability 29

### BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk penelitian ini. Gravetter dan Forzano, (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian di mana data atau hasilnya diperoleh melalui pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk angka, kemudian diinterpretasikan dan dianalisis menggunakan metode statistik. Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dipilih dengan tujuan untuk mengetahui gambaran Career adaptability pada polwan.

### 5 3.2 Variabel Penelitian Penelitian

ini, hanya menggunakan satu variabel, yaitu adalah variabel Career adaptability

#### 3.2.1 Definisi Operasional Variabel Loneliness Career adaptability

didefinisikan sebagai skor total yang dihasilkan dari Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS- SF) dan dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) berdasarkan empat dimensi yaitu concern, control, curiosity, dan confidence yang memiliki makna bahwa semakin tinggi total skor Career adaptability maka semakin baik kemampuan seorang polwan dalam beradaptasi dengan masalah atau tugasnya, serta menghadapi perubahan kerja, stres akibat pekerjaan, dan trauma pekerjaan.

Skor total yang rendah dalam CAAS menunjukkan bahwa kurangnya beradaptasi dengan masalah pekerjaan serta transisi kerja. 3.3 Populasi dan Sampel 3 Kelompok individu yang akan digunakan sebagai target penelitian disebut populasi (Gravetter & Forzano, 2018). Populasi pada penelitian ini merupakan polisi perempuan di Indonesia. Polisi wanita yang sedang aktif bertugas dan berusia 22-40 merupakan partisipan dalam penelitian ini, peneliti memilih usia 22-40 tahun 31 karena usia tersebut adalah masa dewasa awal yang menghadapi tantangan besar dalam menentukan arah kariernya dan mencapai stabilitas dan sangat membutuhkan career adaptability, di mana individu mulai mencapai kemandirian ekonomi dan berfokus pada pengembangan karier mereka (Santrock, 2019). Data per 2023, polisi perempuan berjumlah sebanyak 26.000 orang atau sekitar enam persen dari total keseluruhan anggota kepolisian yaitu 450.000 personel (Rahmawaty & Wahyudono, 2022) Gravetter dan Forzano (2018) sampel merupakan contoh kecil yang diambil dari sekelompok besar individu yang mengikuti penelitian. Tujuannya adalah agar sampel ini bisa mewakili atau menjadi gambaran dari kelompok besar tersebut. Peneliti menentukan jumlah sampel berdasarkan acuan dari tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan sebesar 5% (Sugiyono, 2019) jika populasi berjumlah sekitar 26.000 maka hasil sampel yang didapatkan sekitar 379 subjek. Oleh karena itu, terlihat bahwa jumlah polisi perempuan yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah sebanyak 379. 5 26 Penelitian ini menggunakan nonprobability sampling sebagai jenis pengambilan sampel. 5 Nonprobability sampling adalah metode yang digunakan untuk meminimalisir bias dan tetap mewakili populasi, teknik yang digunakan adalah convenience sampling. 2 4 5 12 Teknik convenience sampling adalah metode pengambilan sampel responden dipilih berdasarkan ketersediaan dan kenyamanan partisipan dalam berpartisipasi dalam penelitian tersebut (Gravetter & Forzano, 2018). Terdapat beberapa kriteria untuk subjek pada penelitian ini yaitu: 1. Polisi wanita 2. Usia 22-40 Tahun 3. Aktif bertugas 3.4 Instrumen Penelitian 32 Penelitian ini menggunakan satu

alat ukur, yaitu Career Adapt-Abilities Scale Short Form (CAAS-SF). 27 Alat ukur tersebut mengukur variabel penelitian yang digunakan. 2 7 14 Alat ukur Career Adapt-Abilities Scale Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli tahun 2012 untuk mengukur career adaptability yang dialami oleh individu. 33 3.4.1 Deskripsi Instrumen Career Adapt-Abilities Scale Short Form (CAAS- SF) Penelitian ini menggunakan Career Adapt-Abilities Scale Short Form (CAAS-SF) sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. 2 9 16 Instrumen ini dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli dan terdiri dari 12 aitem yang mencakup empat dimensi: concern, control, curiosity, dan confidence. 6 20 Penelitian ini menggunakan skala Likert, yang merupakan metode untuk mengukur sikap atau persepsi seseorang terhadap pernyataan tertentu. 6 Skala ini biasanya terdiri dari serangkaian pernyataan di mana responden diminta untuk menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka. 2 4 6 24 Dalam penelitian ini, rentang skala dimulai dari (1) 2 “Sangat Tidak Setuju 2 4 6 24 hingga (4) “Sangat Setuju” (Gravetter & Forzano, 2018). Keseluruhan aitem kemudian dihitung untuk mengetahui kemampuan beradaptasi karier dalam bekerja pada polwan. Contoh aitem dalam Instrumen ini adalah “Sebagai seorang Polwan, saya memikirkan masa depan yang akan saya jalani . Tabel 3.1 merupakan blueprint dari career adapt-abilities scale- short form (CAAS-SF). 2 4 Tabel 3.1 Blueprint Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS- SF) Dimensi Nomor Aitem Jumlah Butir Career Concern Career Control Career Curiosity Career Confidence Total 1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 3 3 3 3 12 3.4 2 2 Pengujian Psikometri Alat Ukur Career-Adapt- Ability-Scaale- short Form Peneliti menguji psikometri dari alat ukur CAAS-SF untuk mengetahui reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut. 15 34 Validitas adalah tingkat akurasi dan ketepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan fungsinya (Azwar, 2012). Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran suatu instrumen dapat di percaya (Azwar, 2012). Reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana alat ukur tetap konsisten dan memiliki hasil tetap serupa jika diujikan kembali. Penelitian ini

bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari Career Adapt-Ability Scale-Short Form (CAAS-SF). Validitas mengacu pada seberapa baik instrumen tersebut mengukur konsep yang dimaksud, sementara reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil yang diberikan oleh instrumen dari waktu ke waktu (Shultz et al., 2020) Validitas diuji menggunakan metode construct validity . Pengujian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui Google Form. Reliabilitas dinilai dengan menghitung nilai Cronbach's alpha menggunakan aplikasi JASP versi 0.19.2.0. Partisipan yang terlibat dalam pengujian kuesioner ini berjumlah 37 orang. a. Uji Validitas Career Adapt-Ability Scale-Short Form (CAAS-SF) Alat ukur Career Adapt-Ability Scale-Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2017) telah dilakukan uji validitas dengan metode construct validity. Metode construct validity adalah salah satu dari suatu pengukuran menunjukkan kesesuaian yang tepat dengan karakteristik variabel yang diukur Gravetter dan Forzano, (2018) Hasil menunjukkan bahwa semua aitem sudah berhasil dipahami dan dimengerti sehingga tidak perlu direvisi. Peneliti melakukan uji keterbacaan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 37 polisi perempuan yang merupakan menjadi subjek dalam penelitian ini. Construct validity dapat diketahui dengan melakukan analisis korelasi antara skor setiap aitem dengan skor total. 9 Pada Tabel 3.2 ditampilkan hasil uji validitas alat ukur CAA-SF yang terdiri dari empat dimensi, yaitu concern , control , curiosity , dan confidence . Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar aitem memiliki korelasi yang baik dan signifikan dengan skor total. Dimensi concern memiliki korelasi dalam rentang 0,406 hingga 0,865 (  $p < 0,05$ ), dimensi control berada pada rentang 0,158 hingga 0,343 (  $p < 0,05$ ), dimensi curiosity pada rentang 0,254 hingga 0,432 (  $p < 0,05$ ), dan dimensi confidence pada rentang 0,419 hingga 0,735 (  $p < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem dalam alat ukur 36 CAASF dinyatakan valid dan mampu mengukur kemampuan career adaptability pada subjek penelitian.

## 37 Tabel 3.2 Uji Validitas Construct Validity Variable CA1 CA2 CA3

CA1 CA2 0,865\*\*\* CA3 0,472\*\* 0,406\* Total Concern 0,923\*\*\* 0,891\*\*\*

0,732\*\*\* \*p<.05 \*\* p<.01, \*\*\* p<.01 Variable CA4 CA5 CA6 CA4 CA5

0,343\* CA6 0,158 0,179 Total Control 0,758\*\*\* 0,583\*\*\* 0,707\*\*\* \*p<.05

\*\* p<.01, \*\*\* p<.01 Variable CA7 CA8 CA9 CA7 CA8 0,432\*\*\* CA9 0,254

0,748\*\*\* Total Curiosity 0,705\*\*\* 0,900\*\*\* 0,817\*\*\* \*p<.05 \*\* p<.01, \*\*\*

p<.001 Variable CA1 CA11 CA12 CA1 CA11 0,735\*\*\* CA12 0,551\*\*\*

0,419\*\* Total Confidence 0,895\*\*\* 0,823\*\*\* 0,810\*\*\* \*p<.05 \*\* p<.01, \*\*\*

p<.001 b. Uji Reliabilitas Alat Ukur Career Adapt-Ability Scale- Short

Form (CAAS-SF) Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan melalui

perhitungan Cronbach's Alpha dengan menggunakan aplikasi JASP versi

0.19.2.0 pada perhitungan pertama, Cronbach's Alpha yang diperoleh

yaitu sebesar 0,856. Dikarenakan terdapat satu aitem yang dieliminasi,

sehingga Cronbach's Alpha meningkat menjadi sebesar 0,879. Hal ini

sesuai dengan yang dinyatakan oleh (Shultz et al., 2020b) yaitu alat

ukur dapat dikatakan reliabel apabila memiliki minimal nilai Cronbach's

Alpha sebesar 0,7. Dengan demikian alat ukur pada penelitian ini

dinyatakan reliabel. 38 3.5 Teknik Analisis Data Teknik analisis data

yang digunakan pertama pada penelitian ini adalah mengolah data hasil

jawaban kuesioner dengan menggunakan JASP versi 0.19.2.0 dengan

menggunakan metode statistik deskriptif untuk menjelaskan data secara

keseluruhan. Gravetter dan Forzano (2018) statistik deskriptif

didefinisikan sebagai metode untuk merangkum, menyajikan, dan menganalisis

data dengan cara yang jelas dan informatif dengan fokus untuk

memberikan pemahaman umum tentang informasi yang telah dikumpulkan, tanpa

membuat generalisasi atau inferensi tentang populasi yang lebih luas

pada penyajian data secara terorganisir. Metode ini membantu untuk

memahami secara umum terkait partisipan yang menjawab kuesioner, seperti,

usia, di mana mereka tinggal, tingkat pendidikan mereka dan hal-hal

lainnya yang bisa memberikan gambaran career adaptability pada polwan.

3.6 Prosedur Penelitian Peneliti melakukan beberapa tahap untuk melakukan

prosedur penelitian, yaitu sebagai berikut: a. Peneliti mengumpulkan data melalui membuat kuesioner dan pengambilan data dilakukan secara daring terhadap subjek yang telah memenuhi kriteria. Kuesioner dibagikan melalui Google Form dan disebarakan melalui lembaga kepolisian perempuan. Peneliti juga menghubungi beberapa polwan melalui media sosial seperti Instagram dan Twitter. b. Data yang sudah diperoleh akan diperiksa kesesuaiannya, kemudian peneliti melakukan perhitungan dari keseluruhan jawaban menggunakan Microsoft Excel. Seluruh data yang sudah dihitung melalui Microsoft Excel, kemudian peneliti melakukan olah data melalui JASP 0.19.2.0.

3 7 13

### 39 BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN 4.1 Gambaran Umum

Responden Penelitian Penelitian ini memiliki subjek yaitu polisi wanita berusia 22-40 tahun yang sedang bertugas aktif di Indonesia sebagai subjek. Data demografis yang didapatkan terdiri atas tahun kelahiran, domisili, tahun pendidikan dan pengangkatan polwan, serta pangkat dari subjek. Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form selama periode Oktober hingga November 2024. Sebanyak 355 responden berpartisipasi, dan data dari para responden tersebut kemudian diolah untuk analisis lebih lanjut. Responden yang memenuhi kriteria hanya 339 dan sisanya dilakukan eliminasi dikarenakan tidak sesuai dengan kriteria. Tabel 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian (N=339) Variabel Frekuensi Persentase (%)

Usia 22-29 Tahun	30-40 Tahun	228	111	67,3%	32,7%					
Domisili Jabodetabek	Luar Jabodetabek	135	204	39,8%	60,2%					
Masa Kerja 1-4 Tahun	5-9 Tahun	10-14 Tahun	15-19 Tahun	20-24 Tahun	65	142	55			
58	19	19,2%	41,9%	16,2%	17,1%	5,6%	Pangkat Tamta	ma	Bintara	Perwira
51	26	28	15%	77%	8%	Tabel 4.1 menunjukkan gambaran umum dari data demografis yang telah diperoleh. Usia didominasi oleh 22-29 dengan frekuensi 228 (67,3%). Domisili didominasi oleh luar jabodetabek dengan frekuensi 204 (60,2%). Masa kerja polwan 4 didominasi oleh 5-9 Tahun bekerja dengan frekuensi 142 (41,9%). Pangkat didominasi oleh Bintara dengan frekuensi 260 (77%).				

4.1 4.2 Analisis Utama Analisis awal yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif

terhadap variabel career adaptability , yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel tersebut. 4.2.1 Gambaran Variabel Career adaptability Pada penelitian ini, gambaran Career adaptability dapat dilihat melalui nilai rata-rata ( mean ) yang didapatkan dari keseluruhan responden. Tabel 4.2 Gambaran Variabel Career adaptability

Mean Teoritik	Mean Empirik	Minimum	Maksimum	Stand ar Deviasi
Career adaptability	30,41,8	31	47	3,3
Concern	7,5	10,5	7	12
Control	7,5	10,2	6	12
Curiosity	7,5	10,2	5	12
Confidence	7,5	10,7	7	12

1,1 Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa hasil dari gambaran career adaptability ditentukan oleh mean. 3 Hasil terendah yang dimiliki oleh polisi wanita adalah sebesar 31 dan tertinggi adalah sebesar 47, sementara untuk analisis Mean Empirik (ME) variabel career adaptability pada polisi wanita yakni (M = 41,8) lebih besar daripada Mean Teoritik (MT) yakni (M = 30) dengan selisih sebesar 11,8 dan terdapat nilai standar deviasi yakni (SD = 3,3). Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa polisi wanita pada penelitian ini memiliki tingkat career adaptability yang cenderung tinggi, hal ini ditunjukkan dengan selisih Mean lebih besar dibandingkan dengan nilai SD. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk dengan cepat mengenali berbagai pilihan karier, bersikap terbuka terhadap perubahan karier, dan berupaya memberikan usaha yang diperlukan untuk mengembangkan potensi pilihan kariernya. Peneliti melakukan pengelompokan dalam setiap dimensi, dimensi Concern memiliki ME sebesar (M = 10,5 ; SD = 1,1) yang memiliki arti bahwa seorang polwan memikirkan dan merencanakan masa depannya dalam pekerjaan. Individu dalam Concern yang tinggi akan memikirkan bagaimana karier mereka berkembang dan mereka memerhatikan apa yang sedang mereka kerjakan untuk melihat bagaimana masa depannya di kemudian hari. Dimensi Control memiliki ME sebesar (M = 10,2; SD = 1,3) yang memiliki arti bahwa seorang polwan akan bertanggung jawab atas karier dan pekerjaannya masing-masing, individu dengan Control yang tinggi akan merasa bahwa mereka

mampu untuk mengendalikan dirinya dan mampu mengambil keputusan sendiri sehingga dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dimensi Curiosity memiliki ME sebesar ( $M = 10,2$ ;  $SD = 1,3$ ), yang memiliki arti bahwa seorang polwan mampu memiliki rasa ingin tahu yang besar untuk menyelidiki hubungan minat di dunia kerja, individu yang memiliki Curiosity yang tinggi mampu mempertimbangkan berbagai jenis tugas atau pekerjaan yang tersedia. Hal ini membantu mereka memperoleh informasi yang cukup untuk mengambil keputusan dalam berbagai situasi. Dimensi Confidence memiliki ME sebesar ( $M = 10,7$ ;  $SD = 1,1$ ) yang dapat diartikan sebagai nilai yang tinggi, sehingga seorang polwan dinilai mampu meyakini potensinya dan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Individu yang memiliki Confidence yang tinggi merupakan individu yang mampu untuk meyakini potensi yang dimilikinya sehingga dapat memilih profesi dengan sesuai dan percaya diri untuk melakukan hal-hal yang baru. Dilihat dari keempat dimensi career adaptability total mean empirik lebih besar dibandingkan mean teoritik maka dapat disimpulkan bahwa career adaptability pada polwan tergolong cenderung tinggi.

#### 4.2.2 Kategori Career adaptability

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi
Rendah	12-21	21
Sedang	22-37	318
Tinggi	38-48	44

Tabel 4.3 merupakan gambaran kategorisasi career adaptability.

**21** Kategorisasi pada penelitian ini menggunakan teori Azwar (2012) yang terbagi menjadi tiga yaitu ada rendah, sedang, dan tinggi. Kategorisasi bertujuan untuk mengelompokkan individu ke dalam berbagai kelompok berdasarkan posisi mereka pada suatu kontinum yang didasarkan pada atribut yang diukur. Contoh kontinum tersebut adalah rentang dari tingkat rendah hingga tinggi (Azwar, 2012). Untuk mendapatkan rentang pengelompokkan dari ketiga kategori tersebut, dilakukan terlebih dahulu pencarian pada mean teoritik juga standar deviasi. Mean teoritik didapatkan dari hasil jumlah aitem dikalikan dengan nilai maksimum kemudian dijumlahkan dengan jumlah aitem dikalikan dengan nilai minimum dan hasilnya dibagi 2. Standar deviasi diperoleh dari skor

maksimum dibagi enam. Jadi, didapatkan hasil bahwa mean teoritiknya yaitu 30 dan standar deviasinya 8. Selanjutnya, untuk kategori rendah diperoleh dengan mean teoritik dikurangi dengan standar deviasi, kategori sedang diperoleh dengan menjumlahkan mean teoritik dan standar deviasi, serta untuk mendapatkan kategori yang tinggi adalah nilai kategori sedang sampai nilai maksimum.

**4.3 Analisis Tambahan Peneliti** melakukan analisis tambahan untuk mengamati statistik berdasarkan usia, masa kerja, dan pangkat.

**4.3.1 Analisis Variabel Career Adaptability** berdasarkan Usia

Kategori CA	Usia Sedang	Tinggi	Total
22-29 Tahun	16 (4,7%)	212 (62,5%)	228 (67,3%)
30-40 Tahun	5 (1,5%)	106 (31,5%)	111 (32,7%)
Total	21 (6,2%)	318 (94%)	339 (100%)

merupakan analisis variabel career adaptability berdasarkan usia. Peneliti melakukan contingency tables dari gambaran demografis dan dari hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas polisi wanita dari kedua kelompok usia memiliki tingkat kemampuan career adaptability yang tinggi. Usia yang lebih muda (22-29) mayoritas berada pada kategori career 46 adaptability yang tinggi yaitu sebanyak 212 subjek (62,5%) dibandingkan kelompok usia 30-40 mayoritas berada pada kategori career adaptability yang tinggi sebanyak 106 subjek (31,5%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa polisi wanita yang lebih muda masih dalam proses penyesuaian diri dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan karier mereka.

**4.3.2 Analisis Variabel Career adaptability** berdasarkan Masa kerja dan Pangkat

Kategori CA	Sedang	Tinggi	Total
1-4 Tahun	0 (0,0%)	1 (0,3%)	1 (0,3%)
5-9 Tahun	6 (1,8%)	54 (15,9%)	60 (17,7%)
10-14 Tahun	2 (0,6%)	2 (0,6%)	4 (1,2%)
15-19 Tahun	1 (0,3%)	23 (6,8%)	23 (6,8%)
20-24 Tahun	72 (21,2%)	24 (7,1%)	95 (28,0%)
25-29 Tahun	1 (0,2%)	21 (6,2%)	22 (6,5%)
30-34 Tahun	0 (0,0%)	6 (1,8%)	6 (1,8%)
35-39 Tahun	1 (0,3%)	36 (10,6%)	37 (10,9%)
40-44 Tahun	42 (12,4%)	2 (0,6%)	44 (13,0%)
45-49 Tahun	10 (2,9%)	12 (3,5%)	22 (6,5%)

Perwira Bintara 0 (0,0%) 8 (2,4%) 2 (0,6%) 34 (10,0%) 2 (0,6%)  
42 (12,4%) Tamtama 2 (0,6%) 11 (3,2%) 13 (3,8%) 1-4 Tahun Perwira  
Bintara 0 (0,0%) 6 (1,8%) 1 (0,3%) 54 (15,9%) 1 (0,3%) 60  
(17,7%) Tamtama 2 (0,6%) 2 (0,6%) 4 (1,2%) Total 53 (15,8%) 286  
(84,2%) 339 (100%) Analisis variabel career adaptability berdasarkan masa  
kerja dan pangkat ditunjukkan pada tabel 4.5. Peneliti melakukan  
pengelompokan berdasarkan dari tahun masa kerja dan pangkat para  
subjek, terlihat hasilnya bahwa career adaptability pada polwan dengan  
kategori tinggi dan sedang. Masa kerja dengan waktu 1-4 mayoritas  
memiliki tingkat career adaptability tinggi (57 orang) dibandingkan  
sedang (8 orang). Hal ini menunjukkan bahwa walaupun masih di awal  
karier, sebagian besar subjek mampu untuk menyesuaikan diri dengan  
tantangan yang ada. Masa kerja 5-9 tahun, terdapat 116 subjek dengan  
kategori tinggi dan 25 dengan kategori sedang. Masa kerja 10-14 tahun  
terdapat 47 subjek dengan tingkat career adaptability tinggi dan 8  
dengan tingkat sedang. Masa kerja 15- 48 19 tahun terdapat 47  
subjek dengan career adaptability kategori tinggi dan 10 subjek  
kategori sedang, dan masa kerja 20-24 tahun terdapat 19 subjek dengan  
kategori tinggi dan 2 kategori sedang. 49 Berdasarkan pangkat,  
mayoritas polwan dengan career adaptability tinggi berasal dari pangkat  
bintara karena jumlahnya juga paling banyak, sedangkan untuk kategori  
sedang hanya sedikit. Pangkat tamtama, jumlah kategori tinggi lebih  
sedikit di beberapa tahun masa kerja, dan lebih mendominasi pada  
kategori sedang. Pangkat perwira, career adaptability terlihat mayoritas  
dalam kategori yang tinggi di semua tahun masa kerja, namun jumlahnya  
lebih sedikit dibandingkan dengan pangkat bintara dan tamtama. Secara  
keseluruhan, polwan dengan career adaptability tinggi lebih banyak, hal  
ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan posisi yang struktural  
memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan career adaptability.

1 5 BAB V

PENUT UP 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. **1 28** Dengan ini, sehingga hipotesis (H ) 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. **1 4 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. **1** 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. 51 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 52 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).

1 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.

1 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 53 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 54 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 selanjutnya 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,

REPORT #24707487

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.



REPORT #24707487

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>2.64%</b> eprints.upj.ac.id	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9008/12/12.%20BAB%20V.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9008/12/12.%20BAB%20V.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.83%</b> eprints.upj.ac.id	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9454/11/BAB%203.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9454/11/BAB%203.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.69%</b> eprints.upj.ac.id	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9008/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9008/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
4.	<b>1.18%</b> eprints.upj.ac.id	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9454/17/Bukti%20Lolos%20Plagiarisme.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9454/17/Bukti%20Lolos%20Plagiarisme.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
5.	<b>1.03%</b> eprints.upj.ac.id	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4381/9/10.%20BAB%203.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4381/9/10.%20BAB%203.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.68%</b> ejournal.unsrat.ac.id	●
	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/spasial/article/download/25357/25046">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/spasial/article/download/25357/25046</a>	
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.65%</b> repository.uinjkt.ac.id	●
	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78184/1/WIPIN%20...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78184/1/WIPIN%20...</a>	
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.56%</b> mediaindonesia.com	●
	<a href="https://mediaindonesia.com/megapolitan/707801/jumlah-polwan-di-indonesia-...">https://mediaindonesia.com/megapolitan/707801/jumlah-polwan-di-indonesia-...</a>	
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.52%</b> repository.unhas.ac.id	●
	<a href="http://repository.unhas.ac.id/33423/2/C021191025_skripsi_04-08-2023%20bab%..">http://repository.unhas.ac.id/33423/2/C021191025_skripsi_04-08-2023%20bab%..</a>	



REPORT #24707487

INTERNET SOURCE		
10.	<b>0.51%</b> <a href="https://sumbar.antaranews.com/berita/520233/polri-upayakan-jumlah-polwan-...">sumbar.antaranews.com</a>	●
	<a href="https://sumbar.antaranews.com/berita/520233/polri-upayakan-jumlah-polwan-...">https://sumbar.antaranews.com/berita/520233/polri-upayakan-jumlah-polwan-...</a>	
INTERNET SOURCE		
11.	<b>0.48%</b> <a href="https://www.beritainfo.com/2023/06/penciptaan-dan-penghancuran-lapangan...">www.beritainfo.com</a>	●
	<a href="https://www.beritainfo.com/2023/06/penciptaan-dan-penghancuran-lapangan...">https://www.beritainfo.com/2023/06/penciptaan-dan-penghancuran-lapangan...</a>	
INTERNET SOURCE		
12.	<b>0.38%</b> <a href="http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/viewFile/2853/1481">conference.um.ac.id</a>	●
	<a href="http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/viewFile/2853/1481">http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/viewFile/2853/1481</a>	
INTERNET SOURCE		
13.	<b>0.35%</b> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9145/10/10.%20BAB%20IV.pdf">eprints.upj.ac.id</a>	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9145/10/10.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9145/10/10.%20BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
14.	<b>0.29%</b> <a href="https://repository.unair.ac.id/103264/1/1.%20HALAMAN%20JUDUL.pdf">repository.unair.ac.id</a>	●
	<a href="https://repository.unair.ac.id/103264/1/1.%20HALAMAN%20JUDUL.pdf">https://repository.unair.ac.id/103264/1/1.%20HALAMAN%20JUDUL.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
15.	<b>0.26%</b> <a href="http://www.tutorialkampus.com/2014/12/normal-0-false-false-false-en-us-x-non..">www.tutorialkampus.com</a>	●
	<a href="http://www.tutorialkampus.com/2014/12/normal-0-false-false-false-en-us-x-non..">http://www.tutorialkampus.com/2014/12/normal-0-false-false-false-en-us-x-non..</a>	
INTERNET SOURCE		
16.	<b>0.26%</b> <a href="https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/13505/10399/24907">jptam.org</a>	●
	<a href="https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/13505/10399/24907">https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/13505/10399/24907</a>	
INTERNET SOURCE		
17.	<b>0.25%</b> <a href="https://stekom.ac.id/artikel/soft-skills-yang-wajib-dimiliki-untuk-sukses-di-duni...">stekom.ac.id</a>	●
	<a href="https://stekom.ac.id/artikel/soft-skills-yang-wajib-dimiliki-untuk-sukses-di-duni...">https://stekom.ac.id/artikel/soft-skills-yang-wajib-dimiliki-untuk-sukses-di-duni...</a>	
INTERNET SOURCE		
18.	<b>0.25%</b> <a href="https://jadisekdin.id/sekolah-kedinasan-polwan-karir-sekolah-polwan-di-indon...">jadisekdin.id</a>	●
	<a href="https://jadisekdin.id/sekolah-kedinasan-polwan-karir-sekolah-polwan-di-indon...">https://jadisekdin.id/sekolah-kedinasan-polwan-karir-sekolah-polwan-di-indon...</a>	
INTERNET SOURCE		
19.	<b>0.25%</b> <a href="https://repository.unair.ac.id/104229/4/4.%20BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf">repository.unair.ac.id</a>	●
	<a href="https://repository.unair.ac.id/104229/4/4.%20BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf">https://repository.unair.ac.id/104229/4/4.%20BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
20.	<b>0.24%</b> <a href="https://eprints.ummi.ac.id/556/8/BAB%20IV.pdf">eprints.ummi.ac.id</a>	●
	<a href="https://eprints.ummi.ac.id/556/8/BAB%20IV.pdf">https://eprints.ummi.ac.id/556/8/BAB%20IV.pdf</a>	



REPORT #24707487

INTERNET SOURCE		
21.	<b>0.23%</b> <a href="https://ejournal.stpmataram.ac.id">ejournal.stpmataram.ac.id</a> <a href="https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIH/article/download/2955/2364/">https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIH/article/download/2955/2364/</a>	●
INTERNET SOURCE		
22.	<b>0.21%</b> <a href="https://jicnusantara.com">jicnusantara.com</a> <a href="https://jicnusantara.com/index.php/jicn/article/download/468/551/2755">https://jicnusantara.com/index.php/jicn/article/download/468/551/2755</a>	●
INTERNET SOURCE		
23.	<b>0.2%</b> <a href="https://elibrary.unikom.ac.id">elibrary.unikom.ac.id</a> <a href="https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/5570/7/UNIKOM_41817084_WANTI%20K..">https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/5570/7/UNIKOM_41817084_WANTI%20K..</a>	●
INTERNET SOURCE		
24.	<b>0.19%</b> <a href="https://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2418/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2418/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
25.	<b>0.17%</b> <a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> <a href="http://eprints.undip.ac.id/64142/1/REPOSITORY_IRANA_DEWI_15010114120049..">http://eprints.undip.ac.id/64142/1/REPOSITORY_IRANA_DEWI_15010114120049..</a>	●
INTERNET SOURCE		
26.	<b>0.15%</b> <a href="https://journal.uinjkt.ac.id">journal.uinjkt.ac.id</a> <a href="https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/jp3i/article/download/13316/pdf">https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/jp3i/article/download/13316/pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
27.	<b>0.1%</b> <a href="https://journal.untar.ac.id">journal.untar.ac.id</a> <a href="https://journal.untar.ac.id/index.php/JMMPK/article/view/23757/17866">https://journal.untar.ac.id/index.php/JMMPK/article/view/23757/17866</a>	●
INTERNET SOURCE		
28.	<b>0.07%</b> <a href="https://digilib.yarsi.ac.id">digilib.yarsi.ac.id</a> <a href="https://digilib.yarsi.ac.id/6363/8/BAB%204.pdf">https://digilib.yarsi.ac.id/6363/8/BAB%204.pdf</a>	●

● QUOTES

INTERNET SOURCE		
1.	<b>0.1%</b> <a href="https://repository.unair.ac.id">repository.unair.ac.id</a> <a href="https://repository.unair.ac.id/104229/4/4.%20BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf">https://repository.unair.ac.id/104229/4/4.%20BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
2.	<b>0.03%</b> <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/spasial/article/download/25357/25046">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/spasial/article/download/25357/25046</a>	