



13.7%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 7 FEB 2025, 3:51 PM

Similarity report

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

 IDENTICAL	 CHANGED TEXT	 QUOTES
0.47%	13.22%	13.62%

Report #24707429

BAB 1 PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Instansi yang bertanggung jawab dalam menegakkan penegakan hukum, keamanan, dan perdamaian di Indonesia disebut kepolisian. Presiden mempunyai kekuasaan langsung terhadap kepolisian negara Republik Indonesia yang dikenal dengan nama Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Selain itu, polisi memiliki masa kerja yang diamanatkan secara hukum. Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki usia pensiun 58 tahun, dan ada pula jabatan yang memiliki usia pensiun 60 tahun. Kepala Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Metro Jaya Kombes Langgeng Purnomo seperti dikutip DetikNews, pada 25 Oktober 2023, sebanyak 684 pegawai akan diberhentikan karena akan memasuki masa pensiun pada Januari hingga November tahun itu. Dari jumlah tersebut, 610 orang merupakan anggota Polri dan 74 orang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Wiranda & Utami, 2023). Jika seseorang mampu menerima pensiun dengan baik, masa pensiun bisa menjadi periode yang menyenangkan. Namun, banyak individu yang tidak siap menghadapi pensiun ketika saatnya tiba. Menurut Pramono (2018), pemerintah mencatat bahwa banyak pensiunan polisi merasa tidak bahagia ketika memasuki masa pensiun karena dianggap sebagai beban hidup. Akibatnya, kondisi kesehatan mereka cenderung menurun setelah pensiun (Wulandari & Lestari, 2018). Pensiunan polisi tidak lagi terlibat dalam tugas-tugas dinas kepolisian di saat memasuki masa pensiunan. Mereka

memiliki kebebasan untuk menjalani berbagai kegiatan, seperti berwirausaha, beristirahat di rumah, atau terlibat dalam organisasi. Oleh karena itu, masa pensiun dapat menjadi pilihan yang menarik jika didasarkan pada preferensi dan pertimbangan rasional seseorang (Wiranda & Utami, 2023). Meskipun ada berbagai pilihan kegiatan, masa pensiun bagi anggota Polri juga dapat membawa tantangan ekonomi dan sosial, termasuk keterbatasan penghasilan dan berkurangnya hubungan sosial. Memasuki masa pensiun, seseorang mengalami perubahan signifikan dalam kehidupannya. Hal ini mencakup penurunan penghasilan yang dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap masa depan, perasaan tidak berguna akibat berakhirnya masa dinas yang berpotensi menyebabkan stres, serta hilangnya kekuasaan dan otoritas yang membuat pensiunan merasa kehilangan keunggulan (Fadhillah, P., & Nugrohoseno, 2019). Satu kasus yang diangkat oleh Dzulfaroh dan Nugroho (2021) memperlihatkan bahwa seorang pensiunan polisi yaitu Agus Dartono, pria berusia 61 tahun, ditangkap saat dirinya sedang mengecat tubuhnya menjadi berwarna perak untuk mengemis di jalanan, atau yang umum disebut sebagai Manusia Silver. Agus mengungkapkan bahwa alasannya adalah faktor ekonomi. Kasus ini direspon oleh seorang psikolog sekaligus pengamat kepolisian, yaitu Supriyadi, yang menilai bahwa anggota Polri harus mampu mempersiapkan diri untuk kehidupan yang akan dihadapi setelah pensiun, yaitu dengan mengendalikan perilakunya. Artinya, individu tersebut

harus memprediksi pendapatan yang diperoleh saat sudah pensiun dan sebelum pensiun (Dzulfaroh & Nugroho, 2021). Para pensiunan polisi harus dapat mengelola kebutuhan ekonomi keluarga mereka setelah pensiun, yang tentunya berbeda dengan saat mereka masih aktif bertugas. Meskipun masa pensiun sering kali dianggap sebagai masa tidak aktif, hal ini tidak berarti pensiunan polisi tidak lagi mendapat penghasilan. Mereka menerima gaji pensiunan sesuai dengan regulasi pemerintah, meskipun jumlahnya jauh lebih rendah dari gaji pokok saat masih aktif bertugas. Peneliti kemudian mencari gambaran fenomena para pensiunan polisi dari sumber tertulis yang ada. (Pradipha, 2021) menuliskan bahwa seorang mantan jenderal bintang tiga, Susno Duadji yang telah pensiun, memilih menjadi petani di kampung halamannya. Ia dikenal oleh masyarakat sekitar sebagai petani yang sukses dan mengaku bahwa pendapatannya sebagai petani bisa mencapai ratusan juta sementara gaji pensiunannya hanyalah berkisar 4 juta rupiah, karena hanya menggunakan standar gaji pokok saja. Peneliti kemudian melakukan wawancara dengan beberapa pensiunan Polri dari beberapa posisi lainnya untuk mendapatkan 3 gambaran tentang perubahan pendapatan yang terjadi. Hasil wawancara yang dilakukan dengan FS (60 tahun), seorang polisi golongan III (Bintara) dengan jabatan Brigadir Polisi Satu (Briptu), menyatakan bahwa setiap bulannya ia menerima gaji pensiun sebesar Rp 2,3 juta. Jumlah ini cukup rendah dibandingkan dengan gaji

pensiunan yang diterima oleh LP (61 tahun), seorang polisi golongan IV (Perwira Menengah) dengan jabatan Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP). Gaji pensiunannya adalah sekitar 4 juta rupiah. Pensiunan ketiga yang diwawancarai Peneliti adalah, HA (64 tahun), seorang polisi golongan V (Perwira Tinggi) dengan jabatan terakhir Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen), dan beliau menyatakan bahwa setiap bulannya ia mendapatkan gaji pensiun sebesar Rp 5,8 juta. Kondisi ini akan membutuhkan penyesuaian yang cukup besar, mengingat pendapatan perwira tinggi aktif bisa mencapai lebih dari 20 juta rupiah, perwira menengah aktif di atas 15 juta rupiah dan pendapatan para bintara aktif dapat mencapai lebih dari 8 juta rupiah. Pendapatan tersebut mencakup gaji pokok, tunjangan dan remunerasi dari hasil kerja mereka. Kondisi pensiunan yang sedemikian cukup dipahami oleh para anggota Polri yang saat ini masih bekerja. Peneliti menggali pemahaman mereka dengan melakukan wawancara dengan tiga narasumber calon pensiunan Polri. Ketiganya memiliki jabatan berbeda namun sama-sama akan pensiun dalam waktu sekitar dua tahun ke depan. Narasumber pertama, RF (55 tahun), seorang polisi Golongan II (Bintara) dengan jabatan Brigadir Polisi Satu (Briptu). Ia menjelaskan bahwa dirinya sudah mulai mempersiapkan masa pensiun. Beberapa langkah yang telah dilakukan antara lain mengikuti kursus manajemen keamanan dan pelatihan kewirausahaan. R menyadari bahwa setelah pensiun ia harus

REPORT #24707429

mandiri dan tidak bisa hanya mengandalkan uang pensiun. Oleh karena itu, ia sudah mulai mengumpulkan modal dan mencari informasi tentang peluang bisnis di bidang keamanan. Berbeda dengan RF, OP (57 tahun), seorang polisi Golongan IV (Perwira Menengah) dengan jabatan Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), mengaku memiliki perasaan campur aduk ketika membahas tentang masa pensiun. Di satu sisi, ia merasa lega karena nanti bisa lebih banyak waktunya untuk bersantai dan menikmati kebersamaan dengan keluarga. Namun, di sisi lain, ia khawatir tentang bagaimana mengisi waktu setelah pensiun. OP terbiasa dengan ritme kerja yang tinggi sebagai polisi, sehingga beradaptasi ke kehidupan sebagai warga sipil menjadi tantangan tersendiri. Menurutnya, program persiapan pensiun yang diselenggarakan oleh Polri, seperti pembekalan dan pelatihan keterampilan bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas, membuat dirinya mulai merasa lebih siap. Ia berencana membuka usaha rumah makan atau bisnis properti seperti rumah kos, namun hal ini belum ditindaklanjuti sama sekali. Narasumber ketiga adalah OD (64 tahun), seorang polisi Golongan V (Perwira Tinggi) dengan jabatan Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen). Beliau menjelaskan bahwa ia sudah menyusun rencana sebelum memasuki masa pensiun. OD ingin memanfaatkan pengalamannya di kepolisian untuk berkontribusi di bidang keamanan masyarakat. Salah satu rencananya adalah menjadi konsultan keamanan bagi



perusahaan swasta. Selain itu, ia juga mempertimbangkan untuk mengikuti pelatihan khusus guna meningkatkan keahlian di bidang tersebut setelah resmi pensiun. Hasil wawancara dengan ketiga narasumber memperlihatkan bahwa mereka semua menyadari tentang situasi pensiun yang akan dihadapi dan telah berusaha mempersiapkan masa pensiun dengan fokus pada kemandirian finansial. Mayoritas sudah memanfaatkan pemanfaatan pengalaman profesional mereka, namun demikian, terlihat juga bahwa masih ada yang belum benar-benar siap dengan persiapan mereka dan bahkan mau mencoba bidang usaha baru yang sama sekali belum pernah digeluti. Ketiga responden menyebutkan bahwa mereka mengikuti pelatihan yang diberikan oleh pihak Polri terkait persiapan pensiun. 7 Program pelatihan ini adalah salah satu usaha Kapolri untuk meningkatkan kesejahteraan pegawainya (R. W. A. S. Putri & Arviani, 2023). 7 10 Pada siklus SDM, fungsi terminasi pelayanan merupakan fungsi pelayanan terakhir yang menitikberatkan pada pelayanan administrasi bagi Polri yang akan memasuki masa pensiun. Harapannya, masa pensiun yang kurang menarik dan menyusahakan dapat dihindari karena telah dilakukan persiapan yang matang, mengingat banyak keputusan di saat pensiun diambil semata-mata karena faktor usia dan penurunan kemampuan fisik (Waluyo & Hamka, 2022). 5 Perencanaan pensiun melibatkan seberapa baik seseorang mempersiapkan diri dalam mengelola keuangan, kesehatan, hubungan interpersonal, penggunaan waktu luang, dan aktivitas selama masa pensiun (Syafitri, 2015). Hal ini mencakup merumuskan jawaban atas berbagai pertanyaan terkait masa pensiun, termasuk kapan pensiun, rencana aktivitas selama pensiun, strategi mengatasi masalah yang mungkin muncul, dan bahkan kesiapan untuk menjalani masa pensiun bersama pasangan (Syafitri, 2015). Salah satu ahli yang membahas pensiun adalah Savickas dan Porfelli (2012) dan menggunakan variabel yang disebut sebagai adaptabilitas karir (career adaptability). Career Adaptability menurut Savickas dan Porfelli (2012), mencakup serangkaian sikap, keterampilan, dan perilaku yang digunakan individu untuk bekerja sesuai dengan potensi dan karakteristik pribadi mereka. Kemampuan adaptasi karir ini membantu

individu menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas khusus yang terkait dengan pengembangan karir, termasuk dalam mengambil keputusan mengenai pilihan karir. Dengan career adaptability yang baik, seseorang mampu menjalankan tugas-tugas rutin maupun khusus serta beradaptasi dengan perubahan, termasuk yang tak terduga. Career adaptability yang baik memungkinkan seseorang untuk tetap positif menghadapi berbagai tantangan karir (Savickas & Porfeli, 2012). Semakin dini kesadaran akan pentingnya adaptasi ini dibangun, semakin efektif upaya perbaikan dan semakin mudah seseorang menerima tahapan berikutnya dalam hidup, termasuk masa pensiun (Giffari & Suhariadi, 2017). Career Concern, Career Control, Career Curiosity, dan Career Confidence merupakan empat aspek yang dapat digunakan untuk menentukan kemampuan beradaptasi karir (Brown & Lent, 2005). Karena orang yang mampu menyesuaikan diri biasanya memiliki lebih banyak sumber daya, pilihan pekerjaan, dan teknik adaptasi, kemampuan beradaptasi profesional memiliki pengaruh yang besar (Savickas & Porfeli, 2012). Selain itu, menurut Putri et al. (2024), mereka lebih terbuka terhadap pengalaman baru, stabil ketika menghadapi perubahan, aspiratif, mudah beradaptasi, dan sadar akan pilihan profesional mereka. **5** Selain itu, Super (sebagaimana dikutip dalam Putri et al., 2024) mendefinisikan kemampuan beradaptasi karir sebagai kapasitas individu untuk menghadapi perubahan di tempat kerja dan keadaannya. (Creed et al., 2009) menggambarkan Career Adaptability sebagai proses pengaturan diri yang menekankan pentingnya hubungan individu dengan lingkungannya dan bagaimana individu mengelola masalah yang muncul. **8** Savickas dan Porfeli (2012) lebih lanjut menjelaskan Career Adaptability sebagai konstruksi psikososial yang mencerminkan sumber daya individu untuk menghadapi tugas pengembangan karir, transisi kerja, dan trauma pribadi. Berdasarkan definisi tersebut, Career Adaptability dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan yang tidak terduga dalam karir dan pekerjaan serta lingkungan sosialnya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiranda dan Utami (2023) memperlihatkan bahwa pensiunan mengalami syok ekonomi karena gaji mereka sebagai

pensiunan mereka nyaris setengah dari gaji pokok selama masa dinas aktif. Untuk bertahan hidup, mereka terlibat dalam berbagai kegiatan seperti bertani, beternak, berdagang, mengikuti kegiatan agama, serta aktif dalam organisasi atau komunitas. Dalam upaya memenuhi kebutuhan sehari-hari setelah pensiun, para pensiunan polisi menggunakan berbagai strategi untuk menghadapi tantangan ekonomi. Dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penting bagi pensiunan polisi untuk mengatasi tantangan ekonomi pasca-pensiun dan memastikan keberlanjutan kehidupan mereka (Wiranda & Utami, 2023). Secara lebih mendetil, Irjen Pol Purwadi Arianto, yang pernah menjabat sebagai Kapolda Lampung, menyatakan bahwa ketika memasuki masa pensiun, mantan anggota Polri mengalami beberapa perubahan signifikan dalam kehidupannya (Fadhillah & Nugrohoseno, 2019). Mereka akan mengalami penurunan penghasilan yang menyebabkan kekhawatiran terhadap masa depan, kemudian mengalami perasaan tidak berguna karena berakhirnya masa dinas, mengalami stres akibat hilangnya kekuasaan dan otoritas, yang pada akhirnya membuat para pensiunan merasa kehilangan keunggulan. Career adaptability para anggota Polri menjadi variabel yang perlu diteliti karena memperlihatkan kemampuan mereka dalam menghadapi berbagai tantangan karir Savickas dan Porfeli (2012), termasuk ketika mereka harus pensiun dan berganti karir. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kemampuan adaptasi karir calon pensiunan polisi dan memberikan wawasan berharga tentang bagaimana mereka beradaptasi dalam peralihan dari dunia kerja ke masa pensiun. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa sebagian besar calon pensiunan polisi mempunyai tingkat kemampuan beradaptasi karir yang tinggi, termasuk kemampuan mengantisipasi, menghadapi dan merencanakan perubahan dalam karirnya. Selain itu juga penelitian ini diharapkan bisa menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan dukungan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kemampuan beradaptasi karir mereka.

20 1.2 Rumusan Masalah Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 8 9 “Bagaimana gambaran Career Adaptability pada calon

pensiunan polisi " 1.3 Tujuan Penelitian Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Career Adaptability pada calon pensiunan polisi.

8 1.4 Manfaat Penelitian 1.4.1 Manfaat Teoretis Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi dalam menyumbangkan pemikiran dan pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait dengan Career Adaptability. Selain itu, diharapkan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi penelitian selanjutnya dalam mempelajari Career Adaptability pada calon pensiunan polisi. 1.4.2 Manfaat Praktis Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dasar bagi para institusi Polri dan juga para polisi yang akan memasuki tahap pensiun untuk menentukan kebijakan atau menentukan perilaku dan pengembangan diri mereka dalam menghadapi masa pensiun. 19 BAB

2 TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Career Adaptability 2.1.1 Definisi Career Adaptability

Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan career adaptability sebagai "a psychosocial construct that expresses individual strengths to overcome career transitions, personal trauma related to career roles or work" (Savickas & Porfeli, 2012, p. 662). 7 Definisi adaptabilitas karir adalah

kemampuan individu dalam mempersiapkan diri menghadapi berbagai tugas yang dapat diprediksi, terlibat dalam tugas pekerjaan, dan mengatasi tantangan tak terduga yang muncul akibat perubahan pekerjaan dan lingkungan kerja. Individu yang memiliki tingkat kemampuan beradaptasi karir yang tinggi seringkali dianggap sebagai individu yang proaktif terhadap masa depannya sendiri. Mereka mampu mengembangkan pengendalian diri untuk masa depan, telah mengeksplorasi berbagai kemungkinan skenario, dan memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan masa depan (Savickas & Porfeli, 2012). Rottinghaus mendefinisikan kemampuan beradaptasi karir sebagai "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" (sebagaimana dikutip dalam Creed et al., 2009, p. 220). Artinya kecenderungan individu dalam memandang kapasitasnya untuk merencanakan serta menyesuaikan

diri terhadap perubahan yang terjadi dalam kondisi kariernya. Creed et al. (2009) mendefinisikan career adaptability mengacu pada "self-regulatory processes, stress the importance of the interaction between the individual and their environment, and emphasize managing novel, non-maturational problems that confront the individual" (Creed et al., 2009, p. 220) yang berarti sebagai proses pengendalian diri dalam hubungan individu dengan lingkungan, serta menekankan pentingnya mengelola masalah baru yang dihadapi individu. 9 Penelitian ini memilih definisi career adaptability menurut Savickas dan Porfeli (2012) karena definisi ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana individu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam karier mereka. Konsep yang dikembangkan oleh Savickas memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana individu menghadapi tantangan dan kesempatan dalam karier mereka. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor seperti kepribadian, lingkungan, dan pengalaman memengaruhi kemampuan seseorang untuk beradaptasi dalam konteks karier. Career adaptability menawarkan kerangka kerja yang komprehensif untuk menganalisis perkembangan karier individu dari berbagai sudut pandang, mulai dari aspek psikologis hingga sosial. Kelebihan dari pendekatan ini adalah memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika perubahan dalam karier individu seiring waktu. Selain itu, pendekatan career adaptability memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perkembangan karier individu. Pemahaman yang mendalam tentang career adaptability dapat membantu peneliti dalam menggambarkan career adaptability yang terjadi pada calon pensiunan polisi. Dengan mengadopsi pendekatan ini, peneliti diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan teori dan praktik di bidang pengembangan karir. Oleh karena itu, pemilihan pendekatan career adaptability menurut Savickas dapat memberikan fondasi yang kuat dan relevan untuk penelitian tentang dinamika karier individu, khususnya pada calon pensiunan polisi.

2.1.2 Dimensi CareerAdaptability Menurut Savickas

dan Porfeli (2012), career adaptability adalah gabungan sikap, perilaku, dan kompetensi yang digunakan individu untuk menghadapi tuntutan dan kondisi kerja. Hal ini terdiri dari empat dimensi, yaitu: a. Career Concern Dimensi ini terkait dengan orientasi masa depan, di mana individu menganggap penting untuk mempersiapkan diri untuk hari esok. Individu yang 10 memiliki career concern yang tinggi akan aktif merencanakan dan menyadari pentingnya persiapan masa depan. 1 Dimensi ini erat kaitannya dengan sikap perencanaan dan optimisme. Sikap perencanaan mendorong individu untuk menyadari bahwa tindakan masa lalu akan memengaruhi masa depan, sehingga mereka dapat merancang rencana dan upaya yang sesuai dengan harapan mereka. Optimisme membuat individu memiliki harapan yang kuat terhadap masa depan dan dorongan positif dalam membuat rencana serta menghubungkan antara rencana dan tindakan yang memengaruhi masa depan mereka. Kelemahan dimensi ini akan mengakibatkan individu menjadi kurang peduli terhadap karier mereka, yang tercermin dalam sikap apatis, pesimis, dan kurangnya perencanaan (planlessness). b. Career Control Individu yang memiliki dimensi ini akan memiliki kemampuan untuk mandiri dalam menentukan pilihan karier mereka. Career control juga mendorong individu untuk menjadi tegas dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, serta merasa memiliki kendali terhadap masa depan mereka, sehingga mereka menjadi lebih asertif dan disiplin. Meskipun individu menghadapi keterbatasan dalam pilihan karier, dimensi ini akan mendorong mereka untuk mengeksplorasi opsi yang tersedia, memperbaiki pilihan yang telah dibuat, dan menjalankannya sesuai dengan visi mereka sendiri, sehingga mereka tetap merasa memiliki makna dalam karier mereka. 1 Individu yang memiliki dimensi ini rendah cenderung ragu-ragu dalam pilihan karier mereka (career indecision), yang ditunjukkan oleh sikap kebingungan, prokrastinasi, atau tindakan impulsif. c. Career Curiosity Dimensi ini mencakup rasa ingin tahu tentang karier dan upaya untuk mengeksplorasi kesesuaian antara individu dan karier. Individu akan termotivasi untuk menyelidiki kecocokan pilihan karier mereka, membuka diri untuk menjelajahi



berbagai kemungkinan, menciptakan alternatif pilihan, dan mempertimbangkan risiko yang terkait dengan setiap pilihan. 1 Hal ini mendorong individu untuk melakukan 11 refleksi, yang membantu mereka berkembang dari sikap naif menjadi lebih berpengetahuan. Pengetahuan yang diperoleh akan membantu individu menjadi lebih objektif dan realistis dalam menetapkan tujuan yang selaras dengan diri mereka dan lingkungan sosial, sehingga mereka lebih siap menghadapi ketidakpastian. Ketidakmampuan untuk mengeksplorasi dimensi ini akan mengakibatkan persepsi yang tidak realistis tentang karier dan citra diri. d. Career Confidence Individu yang memiliki dimensi ini memiliki keyakinan pada diri sendiri untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan, mengambil langkah-langkah tindakan, dan mengatasi serta menyelesaikan masalah yang dihadapi. Keyakinan ini muncul dari pengalaman dalam menyelesaikan masalah sehari-hari yang membuat individu merasa bermakna dan produktif. Selain itu, setiap pengalaman mengeksplorasi solusi juga memperkuat keyakinan individu untuk mencoba hal baru. Namun, keyakinan yang salah atau tidak akurat dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat, seperti keyakinan yang terkait gender, ras, dan peran sosial. Tidak hanya keyakinan yang salah, individu yang terpinggirkan dari beberapa kesempatan atau aktivitas untuk mendapatkan pengalaman baru juga mungkin mengalami kesulitan dalam mengembangkan confidence terkait aktivitas tersebut. Rendahnya tingkat career confidence dapat menghambat perkembangan karier (career inhibition) dengan menghalangi individu dalam mencapai peran dan tujuan mereka. 2.1 3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Career Adaptability Career adaptability dipengaruhi oleh enam faktor utama (Gunawan, 2014). Berikut adalah enam faktor tersebut: a. Usia Berkaitan dengan tahap perkembangan seseorang, proses berpikir seseorang akan semakin matang seiring bertambahnya usia. Karena mereka sudah menyadari dampak jangka panjang dari keputusan pendidikan dan profesional mereka, remaja 12 dan orang dewasa biasanya memiliki fleksibilitas kejuruan yang lebih besar dibandingkan anak muda. b. 18 Jenis Kelamin Cara laki-laki dan perempuan membangun identitas mereka berbeda. 4 Hal ini dikarenakan mereka

sering berhubungan dengan banyak orang, perempuan biasanya memiliki akses yang lebih mudah terhadap informasi mengenai pekerjaan atau program pendidikan tertentu, sehingga memudahkan mereka untuk mengeksplorasi preferensi karier mereka. c. Pengalaman Kerja Individu yang memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan minat dan kemampuannya akan mendapatkan informasi lebih banyak tentang karier yang dipilihnya. Semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh, semakin mendalam eksplorasi karier yang dapat dilakukan, yang memungkinkan perencanaan karier yang lebih matang.

d. Keluarga Salah satu hal yang mampu mendorong Individu untuk mengejar karier yang diminati yaitu keluarga. Keluarga dapat menjadi sumber informasi dengan memberikan nasihat, berdiskusi, dan memberikan contoh. Oleh karena itu, keluarga memiliki pengaruh langsung dalam perkembangan karir individu. e. Institusi Pendidikan Perguruan tinggi sering mengadakan seminar dan pameran pekerjaan yang relevan dengan karier mahasiswa. 6 Hal ini menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang diikuti individu memiliki peran penting dalam kemampuan beradaptasi dalam karier. 15 13 f. Status Sosial Ekonomi Kemampuan adaptasi individu dalam berkarir dapat mempengaruhi status sosial ekonomi. 13 Individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi memiliki kesempatan lebih besar untuk mengeksplorasi dan merencanakan karier mereka. 2.2

Kerangka Berpikir Polisi merupakan bagian penting dari aparat negara yang bertanggung jawab atas pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Mereka memiliki masa kerja tertentu yang diatur oleh Undang-Undang, di mana batas usia pensiun bagi PNS, termasuk polisi, adalah 58 tahun, dengan pengecualian untuk beberapa jabatan tertentu yang bisa mencapai 60 tahun. Shaid (2024) menjelaskan bahwa usia minimal untuk menjadi polisi adalah mulai dari 17 tahun hingga 26 tahun. Menurut Undang-undang Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, pegawai negeri harus berusia 58 tahun untuk pensiun, sementara beberapa jabatan mungkin memperbolehkan batasan usia 60 tahun. Menurut Kombes Langgelang Purnomo, Kepala Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Metro Jaya, dilansir detiknews, 25 Oktober 2023, sebanyak 684 pegawai akan diberhentikan karena akan memasuki masa pensiun

pada Januari hingga November tahun itu. **10** Kemampuan beradaptasi dalam karier, yang dikenal sebagai career adaptability, merupakan faktor kunci yang menentukan kesuksesan seseorang dalam menghadapi perubahan dan tantangan di dunia kerja.

Menurut penelitian Giffari dan Suhariadi (2017), seseorang dengan kemampuan beradaptasi profesional yang kuat akan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan baru. Adaptasi yang sukses ditunjukkan dengan kemampuan menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru. Menurut penelitian Savickas dan Porfeli (2012), orang yang pandai beradaptasi dengan pekerjaannya cenderung memiliki ciri-ciri seperti lebih proaktif terhadap masa depan, memiliki pengendalian diri yang kuat untuk menghadapi kesulitan, dan secara aktif mencari dan mengkaji berbagai skenario dalam kehidupan dan mengarahkan karir mereka ke arah yang mereka inginkan. Selain itu, mereka 14 memiliki keyakinan yang besar terhadap keterampilan dan tujuan masa depan mereka. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tolentino (sebagaimana dikutip dalam Fatmawiyati et al., 2018) menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik cenderung lebih mudah menemukan peluang kerja yang lebih baik, berhasil menghadapi masa transisi, dan memperoleh pekerjaan yang berkualitas. Individu dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi juga lebih mampu mengatasi masa transisi, memiliki risiko lebih kecil untuk mengalami pengangguran jangka panjang, dan mampu membuat keputusan karier yang lebih baik (Creed et al., 2009). Oleh karena itu, hal yang penting untuk dilihat pada calon pensiunan polisi adalah apakah mereka memiliki career adaptability yang baik atau tidak. Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 2.3 Hipotesis Penelitian ini terdapat dua hipotesis, yaitu: Hipotesis null (H_0): Career adaptability pada calon pensiunan polisi cenderung rendah. Hipotesis alternatif (H_a): Career adaptability pada calon pensiunan polisi cenderung tinggi. **3** **12** Calon Pensiunan Polisi Career Adaptability BAB 3 METODE PENELITIAN 3.1 Pendekatan Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti memilih pendekatan ini karena data yang dihasilkan dan diolah dalam bentuk angka. Menurut

Gravetter et al. (2021), penelitian yang menggunakan metode kuantitatif menganalisis variabel dengan berbagai kuantitas. Hasil yang diperoleh dari metode kuantitatif umumnya berupa skor angka yang dapat disimpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan menggunakan prosedur statistik. **2** Penelitian ini juga menerapkan metode penelitian kuantitatif deskriptif untuk memahami gambaran adaptabilitas karier pada calon pensiunan polisi ketika mereka bersiap memasuki masa pensiun. **2 3** Metode penelitian deskriptif merupakan teknik yang mengumpulkan data mentah dan mengolahnya menjadi bentuk yang lebih mudah diproses (Gravetter et al., 2021). 3.2. Variabel Penelitian Coolican (2018) menjelaskan bahwa variabel merujuk pada fenomena yang diukur dalam suatu penelitian. **2 3 16** Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu kemampuan beradaptasi dalam karier (career adaptability). **2 3** Berikut ini adalah pembahasan mengenai definisi operasional berdasarkan variabel yang bersangkutan. 3.2

1. Definisi Operasional Variabel Career Adaptability (CA) Adaptasi

karier secara operasional didefinisikan sebagai skor total yang diperoleh dari Career Adapt-Ability Scale-Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012). Instrumen ini mencakup empat dimensi yang mewakili kemampuan adaptasi karier seseorang. **2 3** Adaptasi karier diukur menggunakan instrumen Career Adapt-Ability Scale-Short Form (CAAS-SF) yang diadaptasi dari alat ukur CAAS oleh Savickas dan Porfeli (2012) dan dikembangkan lebih lanjut oleh (Maggiori et al., 2015). CAAS-SF dirancang untuk mengukur 16 tingkat kemampuan beradaptasi peserta karier dalam penelitian. **6** Dengan demikian, semakin tinggi total skor adaptabilitas karier, maka semakin besar pula kemampuan seseorang dalam beradaptasi terhadap transisi pekerjaan, menghadapi tugas, dan pengembangan karier. Sebaliknya, skor kemampuan beradaptasi karier yang rendah mencerminkan sifat kurang realistis, pesimistis, dan kurang antusias dalam menghadapi tantangan dan masa depan. 3.3. Populasi dan Sampel Populasi penelitian adalah sekelompok individu yang menjadi sasaran penelitian, meskipun tidak semua anggota populasi tersebut ikut serta dalam penelitian (Gravetter et al., 2021). Menurut Gravetter et al. (2021), sampel adalah contoh kecil yang

diambil dari sekelompok besar individu yang mengikuti penelitian. Tujuannya adalah agar sampel ini dapat mewakili atau menjadi gambaran dari kelompok besar tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan 2.500 calon pensiunan polisi di seluruh Indonesia sebagai partisipan. [2](#) [3](#) [5](#) Jumlah sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan tabel Isaac dan Michael. Berdasarkan tabel tersebut, untuk kelompok populasi yang berjumlah lebih dari 1.000 000 atau (∞) dengan taraf kesalahan sebesar 5% yaitu sebanyak 349 subjek (Isaac dan Michael sebagaimana yang dikutip dalam Sugiyono, 2019). [2](#) [3](#) [20](#) Penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling. [2](#) [3](#) Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel dimana responden diperoleh berdasarkan ketersediaan dan kemudahan dalam berpartisipasi dalam penelitian ini (Gravetter et al., 2021). [2](#) [3](#) [17](#) Peneliti menyebarkan kuesioner secara online menggunakan Google Form melalui WhatsApp. Sampel dipilih berdasarkan kriteria penelitian, yaitu: 1. Calon pe l nsiu l nan polisi yang masih aktif be l ke l rja. 2. U l sia mulai dari umur 50-60 Tahu l n. 17 3.4. Instrumen Penelitian Skala Adaptasi Karir digunakan untuk mengukur kesiapan dan kemampuan individu dalam merencanakan karir masa depan. [2](#) [3](#) [11](#) Instrumen yang dikenal dengan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) dikembangkan oleh Savickas dan Porfelli pada tahun 2012 berdasarkan teori Savickas dari tahun 1997. CAAS dari Savickas dan Porfelli (2012) terdiri dari 24 item yang dibagi menjadi 4 dimensi yaitu perhatian, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri. [2](#) [3](#) Kemudian, versi yang lebih pendek dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015) yang dikenal dengan Career Adapt- Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF), dengan tetap mengadaptasi CAAS (2012) karya Savickas dan Porfelli. CAAS-SF oleh Maggiori et al. (2015) memiliki jumlah item yang lebih sedikit namun tetap mempertahankan empat dimensi yang sama. Penelitian ini menggunakan Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) yang terdiri dari 9 item yang mencakup empat dimensi yaitu Concert, Control, Curiosity dan Confidence. CAAS-SF telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh para peneliti, sehingga menghasilkan item seperti tercantum pada Tabel 3.1. [2](#) [3](#) [14](#) Skala

yang digunakan dalam CAAS-SF adalah skala Likert dengan rentang 1-5, dimana skor 5 berarti "Sangat Setuju", skor 4 berarti "Setuju", skor 3 berarti "Netral", skor 2 berarti "Tidak Setuju", dan skor 1 berarti "Sangat Tidak Setuju".

Tabel 3.1 Tabel Dimensi Career

Adapt-Abilities Scale - Short Form Dimensi Nomor Jumlah Item

Control Career 1, 2, 3 3

Curious Career 7, 8, 9 3

Confidence Career 10, 11, 12 3

Jumlah Total Item 12 18 3.5

Pengujian Psikometri Sebelumnya, peneliti menyebarkan uji kelayakan kepada 13 responden untuk melihat apakah pertanyaan dapat dipahami dengan baik atau tidak.

Kemudian, setelah pertanyaan dapat dipahami, peneliti menyebarkan alat ukur dalam bentuk Google Form kepada 58 responden dengan rentang usia 50-60 tahun.

Selanjutnya, peneliti menggunakan JASP 0.18.2.0 sebagai bantuan untuk mengolah data yang telah terkumpul. Berdasarkan hasil data yang telah dikumpulkan, peneliti melakukan uji reliabilitas, validitas, serta analisis item.

Peneliti melakukan uji psikometri dengan alat ukur Career

Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF). Pengujian psikometri ini bertujuan untuk melihat keterkaitan dengan reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut.

1. Pengujian Reliabilitas Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) Peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha melalui JASP 0.18.2.0.

Instrumen yang memiliki koefisien alpha minimal 0,70 dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat baik (Shultz et al., 2021).

Hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan koefisien alpha sebesar 0,898.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dari Career

Adapt-Abilities Scale- Short Form (CAAS-SF) memiliki reliabilitas yang baik, karena skor reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari skor

koefisien reliabilitas yang baik, yaitu 0,898. Berdasarkan skor tersebut,

dapat disimpulkan bahwa CAAS-SF cukup konsisten dalam mengukur individu

untuk maju atau mencerminkan perilakunya ketika memasuki masa pensiun. 3.5 1 2 4 2

Pengujian Validitas Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)

Peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik content validity dan face validity. 1

2 Uji content validity dilakukan dengan meminta penilaian dari para ahli, yaitu dosen pembimbing, mengenai item-item dalam Career Adapt-Abilities Scale-Short 19 Form (CAAS-SF). Dari hasil penilaian dosen pembimbing, terdapat beberapa saran dan masukan mengenai beberapa item yang lebih sesuai dengan kriteria responden. Selanjutnya, untuk uji keterbacaan, peneliti memberikan kuesioner kepada 13 responden calon pensiunan polisi berusia 50-60 tahun. Peneliti juga melakukan wawancara tambahan secara daring melalui Zoom Workplace dengan 3 responden mengenai item-item tersebut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pernyataan dalam item sudah dapat dipahami dengan baik. 1 3.5 1 2 3

3 Analisis Aitem Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha melalui JASP 0.18 2.0. Hasil

secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut: Tabel 3.2 Hasil Perhitungan Reliabilitas Estimate Cronbach'a Mean SD Point estimate 0,898

48,270 10.455 95% CI lower bound 0,836 44,901 8.502 95% CI upper

bound 0,939 51,639 13.581 Pada uji reliabilitas ini, sampel yang digunakan sebanyak 37 partisipan. Hasil analisis reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0,898 (M = 48,270, SD = 10,4

55) untuk 12 pernyataan pada Career Adaptability Scale. Alat ukur ini dinilai reliabel karena koefisien Cronbach Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,70. 20

Tabel 3.3 Hasil Perhitungan Diskriminasi Aitem

Career Adapt-Abilities Scale- Short Form (CAAS-SF) Aitem Item-rest

correlation CONC1 0,621 CONC2 0,650 CONC3 0,703 CONT4 0,611 CONT5 0,730

CONT6 0,480 CUR7 0,690 CUR8 0,775 CUR9 CONF10 CONF11 CONF12 0,545

0,660 0,633 0,591 Keterangan: CONC : Concern CUR : Curiosity CONT :

Control CONF : Confidence Tabel 3.3 memperlihatkan hasil analisis item,

yaitu bahwa keseluruhan 12 item mempunyai koefisien korelasi di atas 0,

3. Oleh karena itu, koefisien korelasi akhir cukup memuaskan yaitu

0,775 dengan rentang korelasi item-rest antara 0,480 hingga 0,775. 1 2 4 13 3.6

Teknik Analisis Data Penelitian ini menggunakan teknik analisis melalui

hasil pengumpulan data yang diperoleh dari penyebaran Google Form kepada responden. 1 2

Kemudian data yang terkumpul diolah menggunakan JASP versi 0.18 1 2 2.0. 1 2 22

Peneliti menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif. 1 2 Peneliti

memilih teknik ini agar dapat menggambarkan demografi subjek penelitian

termasuk nama, usia dan jenis kelamin. 3.7 Prosedur Penelitian Prosedur

penelitian yang dilakukan peneliti adalah menyebarkan kuesioner secara

online dengan menggunakan Google Form. 1 Sosialisasi dilakukan melalui salah

satu media sosial yaitu WhatsApp kepada responden yang bersedia mengikuti

21 penelitian dengan kriteria pensiunan polisi dan berusia 50-60 tahun. 1 2 Setelah

itu peneliti melakukan pengolahan data statistik terhadap data yang telah

dikumpulkan dengan menggunakan Ms. Excel dan JASP 0.18 1 2.0 untuk mendapatkan

skor tertinggi dari empat dimensi adaptabilitas karir. 1 3 BAB 4 HASIL dan

ANALISIS PENELITIAN 4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian Responden atau

partisipasi dalam penelitian ini merupakan calon pensiunan polisi di Indonesia. 1 23

Gambaran umum subjek penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1. Tabel 4.1

Gambaran Umum Subjek Penelitian (N=342) Variabel Frekuensi Presentase (%)

Jenis Kelamin Pria 310 90,6 % Wanita 32 9,4 % Usia (Tahun) 50 110

32,1 % 51 103 30,1 % 55 129 37,8 % Status Pernikahan Belum

Menikah 1 0,3 % Menikah 339 99,1 % Bercerai 2 0,6 % Pendidikan

Terakhir SMA/Sederajat 91 26,7 % Diploma 1-3 49 14,3 % Diploma 4/

Sarjana 137 40,0 % Pascasarjana 65 19,0 % Jumlah Anak Yang Dimiliki

Tidak Ada 18 5,2 % 1-2 Orang 150 43,9 % 3-4 Orang 145 42,5 %

>4 Orang 29 8,4 % Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal

dari platform Google Form dan media sosial, yaitu WhatsApp. 3 21 Pengisian kuesioner

dilakukan pada tanggal 5 bulan Desember tahun 2024. 3 Subjek dalam penelitian ini

pada awalnya berjumlah 485 responden sebelum kemudian peneliti

mengeliminasi sejumlah responden, sehingga jumlah akhir responden dalam

penelitian ini adalah 342 responden. Pengeleminasian yang 22 dilakukan

terhadap responden yaitu dengan alasan beberapa responden tidak memenuhi

kriteria penelitian dan tidak benar dalam mengisi kuesioner. Hasil analisis berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 310 (90,6%) responden, berusia 50 hingga 51 tahun sebanyak 342 (100%) responden, berstatus menikah sebanyak 339 (99, 13%) responden, dan berpendidikan tingkat diploma 4/sarjana sebanyak 137 (40,0%) responden. Secara lebih lanjut, mayoritas responden dalam penelitian yang memiliki jumlah anak 1-2 orang sebanyak 150 (43,9%) responden.

4.2 Analisis Utama

3 1 **Gambaran Variabel Career Adaptability**

Tabel 4.2 Gambaran Variabel Career Adaptability

Teoritik	Mean Empirik	Standar Deviasi	Mininum	Maksimum
Career Adaptability	30,0	40,00	6,57	12 47
Concern	7,5	10,23	1,76	3 12
Control	7,5	9,78	1,98	3 12
Curiosity	7,5	9,94	1,84	3 12
Confidence	7,5	10,04	1,74	3 12

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa total skor Career Adaptability (CA) terendah yang dimiliki oleh calon pensiunan polisi di Indonesia adalah sebesar 12, sedangkan total skor CA tertinggi adalah sebesar 47. Hasil analisis Mean Empirik (ME) pada variabel CA terhadap Calon Pensiunan Polisi yakni ($M = 40$; $SD = 6,57$) lebih besar dibandingkan dengan Mean Teoritik (MT) yakni ($M = 30$).

3 Hal ini mengartikan bahwa calon pensiunan polisi di Indonesia pada penelitian ini menunjukkan tingkat CA yang cenderung tinggi.

3 Hal ini berarti bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan career, terbuka pada perubahan career, juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan career.

3 Secara lebih lanjut, dimensi Concern memiliki Mean sebesar ($M = 10,23$; $SD = 1,76$), dimensi Control memiliki Mean sebesar ($M = 9,78$; $SD = 1,98$), dimensi Curiosity memiliki Mean sebesar ($M = 9,94$; $SD = 1,84$), dimensi Confidence memiliki Mean sebesar ($M = 10,04$; $SD = 1,74$), di mana skor ME dari keseluruhan dimensi CA ini lebih besar dibandingkan dengan MT sebesar ($M = 7,5$).

1 3 6 Maka, dapat digambarkan bahwa keseluruhan dimensi CA cenderung tinggi pada calon pensiunan polisi di Indonesia.

3 4.2 2 **Kategorisasi Variabel Career Adaptability**

Tabel 4.3 Gambaran Kategorisasi Variabel Career Adaptability

Kategori Rentang Skor Frekuensi

Persentase (%) Rendah 12-23 18 5% Sedang 24-35 260 76% Tinggi 35-36
 64 19% Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar
 responden memiliki tingkat career adaptability yang sedang dengan responden
 sebanyak 260 responden (76%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas
 responden memiliki career adaptability yang sedang, yang tercermin dalam
 kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.
 Selain itu, ada beberapa faktor lain yang menjadikan mayoritas responden
 memiliki career adaptability yang sedang yaitu diantaranya masih banyak
 responden yang masih belum mengetahui setelah pensiun ingin membangun
 usaha atau menjadi petani. **14** Hasil analisis juga menunjukkan bahwa 18
 (5%) responden termasuk dalam kategori rendah, dan 64 (19%) responden
 termasuk dalam kategori tinggi. **3 15** Pengkategorisasian skor total Career
 Adaptability ini memakai tiga kategorisasi berdasarkan rumus Standar
 Deviasi menurut Azwar (2012) ; Rendah (Skor Total < 28), Sedang (Skor
 Total 28-43), Tinggi (Skor Total > 44). **1 3 6** 4.3 Analisis Tambahan Peneliti
 melakukan analisis deskriptif yang bertujuan untuk melihat statistik
 deskriptif berdasarkan usia, jenis kelamin, jumlah anak, dan riwayat pendidikan. 24

Tabel 4.4 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Usia Usia Rendah Sedang
 Tinggi Sub Total 50 7 (2,5%) 83 (24,3%) 20 (5,6%) 110 (32,4%) 51
 55 6 (1,7%) 5 (1,5%) 81 (23,7%) 96 (28,0%) 16 (4,7%) 28 (8,0%)
 103 (30,1%) 129 (37,5%) Total 18 (5,7%) 260 (76,0%) 64 (18,3%) 342
 / (100%) Hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan data deskripti

f kategorisasi CA berdasarkan usia respon yaitu usia 50 tahun 83
 (24,3%). Usia 51 tahun 81 (23,7%), dan usia 55 tahun 96 (28,0%)
 masuk ke dalam kategori Sedang. Kemudian, jika dilihat lebih lanjut
 usia 51 dalam kategori Tinggi hanya 16 (4,7%) saja sedangkan hasil
 usia 50 dan 55 dalam kategori Tinggi di atas 20%. Tabel 4.5

Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin Rendah
 Sedang Tinggi Total Pria 14 (4,1%) 235 (68,7%) 61 (17,8%) 310 (90,6%)
 Wanita 4 (1,2%) 25 (7,3%) 3 (0,9%) 32 (9,4%) Total 18 (5,3%) 260
 (76,0%) 64 (18,7%) 342 (100%) Hasil analisis berdasarkan tabel 4.5

menunjukkan jika data deskriptif kategorisasi dimensi Career Adaptability (CA) mayoritas 235 (68,7%) responden pria masuk dalam kategori sedang.

Kemudian, mayoritas 25 (7,3%) responden wanita masuk juga dalam kategori sedang.

1 6

Jika dilihat lebih lanjut CA pada responden Pria menunjukkan hasil

lebih besar dibandingkan dengan responden Wanita. Tabel 4.6 Gambaran Kategorisasi

CA berdasarkan Jumlah Anak Jumlah Anak Rendah Sedang Tinggi Total Tidak

Ada 0 (0,0%) 16 (4,7%) 2 (11,0%) 18 (5,2%) 1-2 Orang 13 (3,8%)

111 (32,4%) 26 (17,0%) 150 (63,0%) 3-4 Orang >4 Orang 5 (1,5%) 0

(0,0%) 109 (31,9%) 24 (7,0%) 31 (21,0%) 5 (17,0%) 145 (63,5%) 29

(12,3%) Total 18 (5,3%) 260 (76,0%) 64 (18,7%) 342 (100,0%) 25 Hasil

analisis pada tabel 4.6 menunjukkan data deskriptif kategorisasi CA

berdasarkan jumlah anak yaitu tidak ada anak 16 (4,7%). Kemudian jumlah

anak sebanyak 1-2 orang 111 (32,4%), jumlah anak sebanyak 3-4 orang

109 (31,9%), dan terakhir jumlah anak lebih dari 4 masuk kedalam

kategori Sedang. Tabel 4.7 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Riwayat

Pendidikan Riwayat Pendidikan Rendah Sedang Tinggi Total SMA/Sederajat 13

(3,8%) 64 (18,7%) 14 (4,1%) 91 (26,7%) Diploma 1-3 0 (0,0%) 43

(12,6%) 6 (1,7%) 49 (14,3%) Diploma 4/Sarjana Pascasarjana 3 (0,9%) 2

(0,6%) 100 (29,2%) 53 (15,5%) 34 (10,0%) 10 (2,9%) 137 (40%) 65

(19%) Total 18 (5,3%) 260 (76%) 64 (18,7%) 342 (100%) Hasil analisis

pada tabel 4.7 menunjukkan data deskriptif kategorisasi CA berdasarkan

riwayat pendidikan yaitu SMA/Sederajat 64 (18,7%). Diploma 1-3 43(12,6%),

Diploma 4/Sarjana 100 (29,2%) dan Pascasarjana 53 (15,5%) masuk kedalam

kategori Sedang. Kemudian, jika dilihat lebih lanjut riwayat pendidikan

Diploma 1-3 skor total tinggi nya hanya 6 (1,7%) saja. Sedangkan SMA/

Sederajat, Diploma 4/Sarjana, dan Pascasarjana dalam kategori Tinggi diatas 20%.

1 BAB

5 PENUTUP 5.1 Kesimpulan Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan

Career Adaptability pada calon pensiunan polisi di Indonesia. Berdasarkan hasil

analisis terhadap 342 responden, ditemukan bahwa tingkat Career

Adaptability mereka cenderung tinggi. 11 Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian

besar calon pensiunan polisi memiliki kesiapan yang baik dalam menghadapi

transisi karier dari dunia kerja aktif menuju masa pensiun. Empat dimensi utama Career Adaptability, Career Concern, Career Control, Career Curiosity, dan Career Confidence secara keseluruhan menunjukkan hasil yang positif. Pada dimensi Career Concern, responden menunjukkan kemampuan untuk merencanakan masa depan dan mempersiapkan langkah-langkah untuk mengantisipasi berbagai kemungkinan tantangan selama masa pensiun. Dimensi Career Control mengindikasikan kemampuan yang baik dalam mengelola diri sendiri, termasuk pengambilan keputusan secara mandiri dan bertanggung jawab terhadap masa depan sebagai seorang pensiunan. Career Curiosity mencerminkan rasa ingin tahu dan keterbukaan para responden untuk mengeksplorasi peluang baru setelah menjadi pensiunan Polri, sementara Career Confidence menggambarkan kepercayaan diri mereka dalam menghadapi tantangan finansial atau kepercayaan diri dan mengambil langkah-langkah konkret untuk beradaptasi dengan situasi baru. 5.2 Diskusi Hasil penelitian ini mendukung teori Career Adaptability yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012), yang menekankan bahwa kemampuan adaptasi karier adalah konstruksi psikososial yang membantu individu menghadapi transisi karier, perubahan dalam dunia kerja, serta tantangan pribadi terkait peran mereka. Dalam konteks calon pensiunan polisi, adaptabilitas karier yang tinggi menjadi penanda kesiapan mereka untuk memasuki babak baru dalam kehidupan, yaitu masa 27 pensiun, yang seringkali membawa tantangan ekonomi, sosial, dan psikologis. Tingginya Career Adaptability yang ditemukan pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui beberapa faktor. Pertama, pengalaman kerja yang panjang sebagai anggota kepolisian membantu responden mengembangkan keterampilan manajemen diri, pengambilan keputusan, dan kedisiplinan, yang menjadi dasar kuat dalam menghadapi perubahan karier. Kedua, program pembekalan pensiun yang diselenggarakan oleh Polri, seperti pelatihan kewirausahaan dan manajemen keuangan, telah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk mempersiapkan masa depan. 18 Program ini juga membantu meningkatkan rasa percaya diri responden dalam menghadapi tantangan masa pensiun. 16 Dimensi Career Concern yang tinggi pada responden menunjukkan

kesadaran mereka akan pentingnya perencanaan masa depan. Sebagian besar responden telah mempersiapkan langkah-langkah konkret, seperti mengumpulkan modal usaha atau mengikuti pelatihan keterampilan tertentu, untuk memastikan keberlanjutan ekonomi mereka setelah pensiun. Dimensi Control yang tinggi mengindikasikan bahwa responden memiliki kendali yang baik terhadap diri sendiri, yang memungkinkan mereka untuk tetap bertanggung jawab dan disiplin dalam menghadapi transisi. Namun, tidak semua responden menunjukkan Career Adaptability yang tinggi. Beberapa individu dengan tingkat adaptabilitas rendah mungkin menghadapi hambatan seperti kurangnya dukungan sosial, kekhawatiran finansial, atau kurangnya akses terhadap pelatihan dan informasi. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyebutkan bahwa individu yang kurang siap menghadapi pensiun cenderung mengalami stres lebih tinggi dan kesulitan beradaptasi dengan kehidupan pasca-kerja. Hasil penelitian ini, secara keseluruhan, menegaskan bahwa Career Adaptability adalah faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan transisi menuju masa pensiun. Dengan kemampuan adaptasi yang baik, calon pensiunan polisi dapat memanfaatkan peluang baru, mengatasi tantangan yang ada, dan menjalani masa pensiun dengan lebih bermakna. Temuan ini juga menyoroti pentingnya dukungan dari institusi untuk terus membimbing calon pensiunan, 28 terutama mereka yang memiliki tingkat Career Adaptability yang lebih rendah. Penelitian ini dapat menunjukkan jika Career Adaptability (CA) pada Calon Pensiunan Polisi cenderung tinggi. Hal tersebut terjadi karena responden telah mempersiapkan diri setelah mereka selesai bekerja dengan pandangan yang optimis, sedangkan untuk menghadapi masa transisi dari dunia kerja ke dunia pensiun sudah bisa mengendalikan dirinya dengan baik seperti lebih bertanggung jawab ketika membentuk dirinya kepada lingkungan sekitarnya dengan melakukan disiplin diri, usaha dan keyakinan (Savickas & Porfeli, 2012).

1 5.3 Saran

Terdapat dua saran yang dapat diberikan oleh peneliti terhadap penelitian yang telah dilakukan, yaitu: 5.3 1 Saran Metodologis Penelitian ini telah memberikan gambaran umum mengenai Career Adaptability pada calon pensiunan

polisi, tetapi terdapat beberapa hal yang dapat ditingkatkan untuk penelitian di masa mendatang. Salah satu saran metodologis adalah memasukkan variabel tambahan yang relevan, seperti tingkat kecemasan menghadapi pensiun, dukungan sosial, atau kesiapan finansial. Variabel-variabel ini dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Career Adaptability. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode convenience sampling, sehingga hasilnya mungkin belum sepenuhnya mewakili populasi calon pensiunan polisi secara luas. Penggunaan pendekatan kualitatif juga dapat menjadi alternatif yang menarik untuk menggali pengalaman subjektif calon pensiunan polisi terkait adaptasi karier mereka. **12** Wawancara mendalam atau fokus diskusi kelompok dapat memberikan wawasan baru tentang dinamika emosional dan sosial yang tidak terungkap dalam data kuantitatif. Lebih lanjut, mengadopsi studi longitudinal yang memantau perkembangan Career Adaptability dari masa prapensiun hingga pascapensiun akan memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai perubahan adaptabilitas individu seiring waktu.

5.3.2 Saran Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar calon pensiunan polisi memiliki tingkat Career Adaptability yang tinggi, namun, sebagian kecil responden, yaitu 5%, memiliki Career Adaptability yang rendah. Hal ini menandakan adanya kebutuhan untuk melakukan pengukuran Career Adaptability bagi para calon pensiunan sehingga dapat memberikan pembinaan lebih lanjut bagi kelompok yang skornya masih rendah sehingga mungkin belum siap menghadapi masa pensiun. Hal ini dapat menjadi perhatian khusus bagi Biro Pembinaan Karir (Ro Binkar) dan Biro Perawatan Personel (Ro Watpers) Polri. Untuk itu, disarankan untuk mengukur Career Adaptability secara berkala terkait kesiapan pensiun ketika anggota Polri masih berada di tengah masa dinas. Dengan demikian, mereka memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan masa depan dengan lebih matang. Dukungan yang berkelanjutan dari institusi tidak hanya akan membantu para pensiunan beradaptasi secara optimal, tetapi juga memberikan dampak positif pada citra institusi di masyarakat. Dengan demikian, semua



REPORT #24707429

calon pensiunan mampu menghadapi masa pensiun dengan lebih siap dan percaya diri. Komunitas pensiunan polisi, yaitu Persatuan Purnawirawan dan Warakawuri TNI-Polri (PEPABRI) juga dapat mendorong penggunaan instrumen dalam penelitian ini sehingga tidak hanya calon pensiunan dan para pensiunan Polri saja yang diukur dan mendapatkan bantuan yang diperlukan tetapi meluas ke TNI juga. Lebih lanjut, komunitas ini dapat menentukan juga kebutuhan para pensiunan sehingga dapat saling mendukung dalam menjalani aktivitas pascapensiun, seperti berwirausaha atau terlibat dalam kegiatan sosial. aZ



REPORT #24707429

Results

Sources that matched your submitted document.

IDENTICAL CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	7.44% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9454/17/Bukti%20Lolos%20Plagiarisme.pdf	
INTERNET SOURCE		
2.	5.21% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9454/11/BAB%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
3.	3.92% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9008/11/11.%20BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
4.	0.78% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4277/38/10.%20BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
5.	0.78% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21623/2/208600040%20...	
INTERNET SOURCE		
6.	0.76% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9454/12/BAB%204.pdf	
INTERNET SOURCE		
7.	0.58% jurnal.stialan.ac.id https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jplan/article/view/527/356	
INTERNET SOURCE		
8.	0.4% download.garuda.kemdikbud.go.id http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2815333&val=251...	
INTERNET SOURCE		
9.	0.39% jicnusanantara.com https://jicnusanantara.com/index.php/jicn/article/download/468/551/2755	



REPORT #24707429

INTERNET SOURCE		
10. 0.33%	polri.go.id https://polri.go.id/assets/images/pengumuman/pengumuman-64339646df54f.p...	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.32%	edukatif.org https://edukatif.org/edukatif/article/download/3599/pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.3%	www.puskomedia.id https://www.puskomedia.id/blog/menggunakan-wawancara-pengguna-dalam-p..	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.29%	eprints.kwikkiangie.ac.id http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4261/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.25%	web-api.bps.go.id https://web-api.bps.go.id/download.php?f=Nqhljqd6YgsJFXPUXFjXQzhwVkxHOX..	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.24%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9224/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.21%	repository.unissula.ac.id http://repository.unissula.ac.id/34832/1/Manajemen_30402000055_fullpdf.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.2%	www.academia.edu https://www.academia.edu/Documents/in/Kinerja?f_loswp=71553657	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.19%	repository.radenfatah.ac.id https://repository.radenfatah.ac.id/36266/4/BAB%20II%20REPOSITORY.docx	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.16%	eprints.mercubuana-yogya.ac.id http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/7578/1/Naskah%20Publikasi.d...	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.13%	repository.ikipsiliwangi.ac.id https://repository.ikipsiliwangi.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=17520&bid=...	●



REPORT #24707429

INTERNET SOURCE

21. **0.13%** disdukcapil.limapuluhkotakab.go.id

<https://disdukcapil.limapuluhkotakab.go.id/download/54d39a333c7c012256e4b..>



INTERNET SOURCE

22. **0.12%** jurnal.unsil.ac.id

<https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jpls/article/download/13425/3986>



INTERNET SOURCE

23. **0.11%** repository.uin-suska.ac.id

<https://repository.uin-suska.ac.id/25229/1/17.%20BAB%204%20ISI%20TERBARU..>



QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **5.38%** repository.unhas.ac.id

http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/13548/2/Q11116009_skripsi_04-02-2022%..

INTERNET SOURCE

2. **4.46%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9454/11/BAB%203.pdf>

INTERNET SOURCE

3. **4.39%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9454/17/Bukti%20Lolos%20Plagiarisme.pdf>

INTERNET SOURCE

4. **0.84%** journal.uad.ac.id

<https://journal.uad.ac.id/index.php/empathy/article/view/3033/1769>

INTERNET SOURCE

5. **0.63%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6241/10/BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

6. **0.62%** repository.unibos.ac.id

<https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3271/2018%...>

INTERNET SOURCE

7. **0.47%** journal.unj.ac.id

<https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/insight/article/download/39109/19089/1...>



REPORT #24707429

INTERNET SOURCE

8. **0.45%** repository.ikipsiliwangi.ac.id
<https://repository.ikipsiliwangi.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=17520&bid=...>

INTERNET SOURCE

9. **0.4%** repository.unsri.ac.id
https://repository.unsri.ac.id/89670/3/RAMA_73201_04041391924055_00281090...

INTERNET SOURCE

10. **0.36%** eprints.upj.ac.id
<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9454/10/BAB%202.pdf>

INTERNET SOURCE

11. **0.31%** repository.uinjkt.ac.id
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52229/1/MITA%20K...>

INTERNET SOURCE

12. **0.29%** media.neliti.com
<https://media.neliti.com/media/publications/284573-penggunaan-google-form-...>

INTERNET SOURCE

13. **0.25%** repository.uinjkt.ac.id
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48966/1/NADHIFA%...>

INTERNET SOURCE

14. **0.24%** jicnusantara.com
<https://jicnusantara.com/index.php/jicn/article/download/468/551/2755>

INTERNET SOURCE

15. **0.22%** rama.uniku.ac.id
<https://rama.uniku.ac.id/id/eprint/297/1/Perkembangan%20Peserta%20Didik.p...>

INTERNET SOURCE

16. **0.2%** repository.unsri.ac.id
https://repository.unsri.ac.id/77214/3/RAMA_73201_04041181823072_00190387...

INTERNET SOURCE

17. **0.15%** eprints.kwikkiangie.ac.id
<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4261/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...>

INTERNET SOURCE

18. **0.14%** ettheses.iainkediri.ac.id
https://ettheses.iainkediri.ac.id/8409/3/933422718_Bab2.pdf



REPORT #24707429

INTERNET SOURCE

19. 0.1% repositori.uma.ac.id

<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21623/2/208600040%20...>

INTERNET SOURCE

20. 0.1% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/2850/4/DIMAS%20WAHYU%20AJI%20SAPUTRA%20%..>