

**PERBEDAAN *CAREER ADAPTABILITY* DITINJAU DARI
JENIS KELAMIN POLISI BINTARA REMAJA DI KANTOR
DIREKTORAT SAMAPTA**

SKRIPSI

OLEH:

DINDA TRI NDOROWATI

208600040



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

**PERBEDAAN *CAREER ADAPTABILITY* DITINJAU DARI
JENIS KELAMIN POLISI BINTARA REMAJA DI KANTOR
DIREKTORAT SAMAPTA**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi*

DINDA TRI NDOROWATI

208600040



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : *Perbedaan Career Adaptability* Ditinjau dari Jenis Kelamin Polisi
Bintara Remaja Di Kantor Direktorat Samapta
Nama : Dinda Tri Ndorowati
NPM : 208600040
Fakultas : Psikologi

Disetujui Sidang Oleh



Bobby Hasmayni, S.Psi, M.Si
Pembimbing



Laili Alfita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepada
Masyarakat

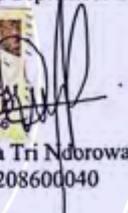
Tanggal disetujui : 26 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 September 2023


Dinda Tri Ndorowati
208600040

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Tri Ndorowati
NPM : 20.860.0040
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PERBEDAAN CAREER ADAPTABILITY DITINJAU DARI JENIS KELAMIN POLISI BINTARA REMAJA DI KANTOR DIREKTORAT SAMAPTA**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 26 September 2023
Yang menyatakan


(Dinda Tri Ndorowati)
20860040

PERBEDAAN *CAREER ADAPTABILITY* DITINJAU DARI JENIS KELAMIN POLISI BINTARA REMAJA DI KANTOR DIREKTORAT SAMAPTA

Dinda Tri Ndorowati

20.860.0040

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Perbedaan *Career Adaptability* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Polisi Bintara Remaja Di Kantor Direktorat Samapta. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif komparatif. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini 70 polisi bintara remaja direktorat samapta polda sumut. Penentuan subjek menggunakan metode *Purposive Sampling*. Skala *career adaptability* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek *carrer adaptability* berdasarkan empat aspek menurut (Savickas, 2013), antara lain: Perhatian, Kontrol, Keigintahuan, dan Kepercayaan Diri. Adapun skala penelitiannya menggunakan adalah skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis T-Test. Berdasarkan hasil perhitungan dari Analisis Ttes, diketahui terdapat perbedaan Career adaptability ditinjau dari jenis kelamin. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien $T = 10.722$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan *Career adaptability* ditinjau dari jenis kelamin, dinyatakan diterima.

Kata Kunci: *Career Adaptability, Polisi Bintara, Jenis Kelamin*

CAREER ADAPTABILITY DIFFERENCES IN VIEW FROM THE GENDER OF TEENAGE NATIONAL POLICE AT THE SAMAPTA DIRECTORATE OFFICE

Dinda Tri Ndorowati

20.860.0040

Abstract

This study aims to find out and test empirically the differences in career adaptability in terms of gender for juvenile police officers at the Samapta Directorate Office. This study uses a comparative quantitative method. The number of samples in this study were 70 non-commissioned police officers at the Directorate of North Sumatra Regional Police. Subject determination using purposive sampling method. The career adaptability scale in this study was compiled based on the aspects of carrier adaptability based on four aspects according to (Savickas, 2013), including: Attention, Control, Curiosity, and Confidence. The research scale used is the Likert scale. The data analysis method used in this research is T-Test analysis. Based on the calculation results from the Test Analysis, it is known that there are differences in Career adaptability in terms of gender. This result is known by looking at the value or coefficient of difference with the coefficient $T = 10,722$ with $p = 0,000 < 0.050$. Based on these results, it means that the proposed hypothesis which reads that there are differences in Career adaptability in terms of gender, is declared accepted.

Keywords: Career Adaptability, NCO Police, Gender

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Binjai pada tanggal 29 November tahun 1997 dari ayah Alm. Irwanto dan ibu Almh. Supiati. Penulis merupakan putri ketiga dari 4 bersaudara. Tahun 2015 Penulis lulus dari SMA Negeri 1 Binjai dan menempuh pendidikan di Sekolah Polisi Wanita Ciputat Jakarta Selatan pada tahun 2018, lulus di tahun 2019. Dan sekarang berdinasi di Direktorat Lalu Lintas Polda Sumatera Utara.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program Psikologi Universitas Medan Area. Dalam penyusunan dan penulisan tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku pembimbing yang membantu penulis dalam membimbing serta memberikan semangat dalam penulisan proposal dan selalu mencurakan perhatian, bimbingan, do'a dan kepercayaan yang sangat berarti bagi penulis. Terimakasih kepada seluruh Sampel dalam penelitian ini Polisi Bintara Remaja Di Kantor Direktorat Samapta. Teruntuk alm./almh orang tua saya yang menjadi motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi ini. Teruntuk Suami tercinta yang sudah sangat memahami dan senantiasa menemani, memberikan support kepada saya tak henti-henti.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 2023

Yang menyatakan

(Dinda Tri Ndorowati)

DAFTAR ISI

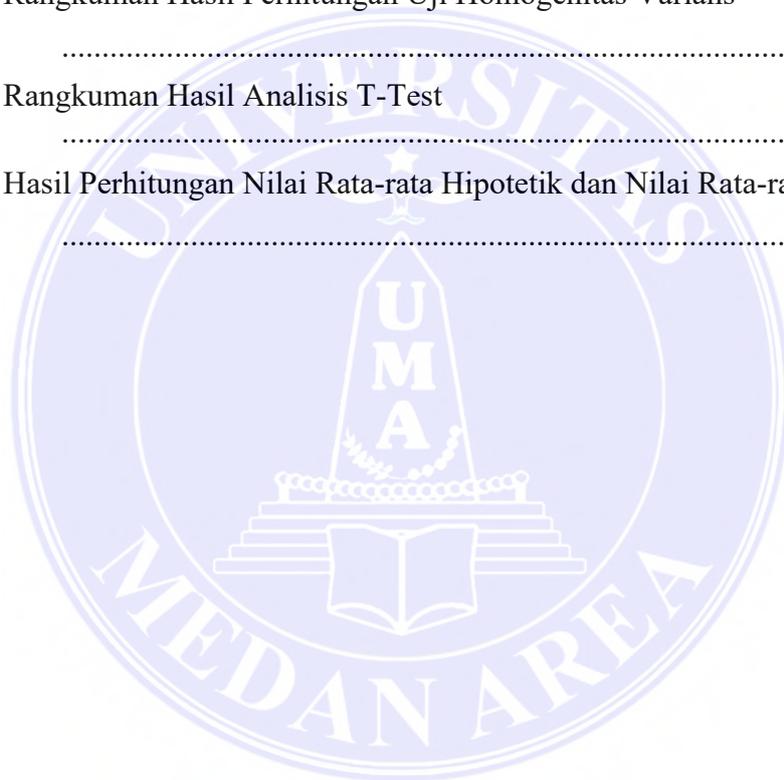
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 <i>Carrer Adaptability</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Carrer Adaptability</i>	8
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Carrer Adaptability</i>	10
2.1.3 Aspek-aspek <i>Carrer Adaptability</i>	14
2.1.4 Ciri-ciri <i>Carrer Adaptability</i>	16
2.2 Jenis Kelamin	20
2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin	20
2.3 Polisi Republik Indonesia.....	22
2.4 Perbedaan <i>Carrer Adaptability</i> Ditinjau dari Jenis Kelamin	27
2.5 Kerangka konseptual	30
III. METODE PENELITIAN	31
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	31
3.2 Bahan dan Alat	31

3.3 Metodologi Penelitian	31
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel	33
3.5 Prosedur Penelitian.....	33
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.2 Pembahasan.....	38
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Simpulan.....	50
5.2 Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52



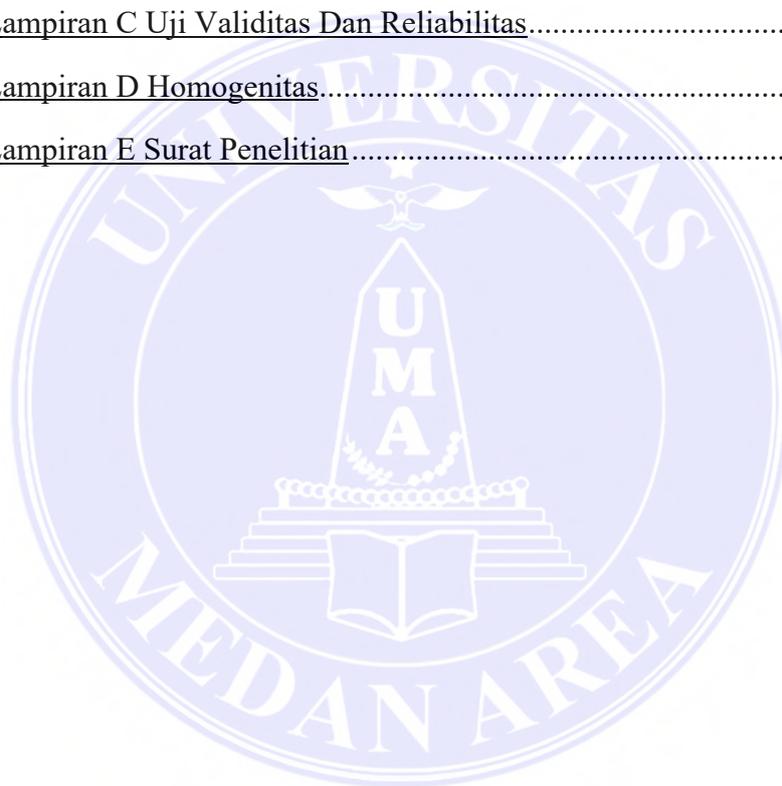
DAFTAR TABEL

1. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Sebelum Uji Coba	36
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Setelah uji coba	38
3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	39
4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	40
5. Rangkuman Hasil Analisis T-Test	41
6. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	42



DAFTAR LAMPIRAN

1. <u>Lampiran A Alat Ukur Penelitian</u>	54
2. <u>Lampiran B Data Penelitian</u>	59
3. <u>Lampiran C Uji Validitas Dan Reliabilitas</u>	63
4. <u>Lampiran D Homogenitas</u>	71
5. <u>Lampiran E Surat Penelitian</u>	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam dunia kerja saat ini, karyawan harus menyesuaikan karir mereka dengan tuntutan dan situasi yang selalu berubah dengan tantangan baru setiap harinya. Bagi karyawan yang berada dipertengahan karir, mereka telah mengalami banyak perubahan dalam karir mereka (Holder, 2018). Pertengahan karir merupakan tahap di mana karyawan memiliki pengalaman baru seperti penugasan khusus, promosi, penawaran dari organisasi lain, peluang untuk mengejar tingkat organisasi yang lebih tinggi dan pembentukan nilai seseorang kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja (Arlinkasari, 2017). Tahap pertengahan karir ini digunakan untuk memfasilitasi peluang dalam menginvestasikan diri yang diperlukan untuk perkembangan perusahaan ataupun individu karyawan itu sendiri. Hal ini juga terjadi pada aparat kepolisian negara republik Indonesia.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia. Kepolisian merupakan salah satu institusi negara yang terdepan penjaga masyarakat, Peran Polisi saat ini adalah sebagai pemelihara Kamtibmas juga sebagai aparat penegak hukum dalam masyarakat yang berkaitan dengan hukum Pidana, hendaknya polisi mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Dalam meningkatkan keberhasilan institusi negara tentunya dengan adanya pengembangan karir.

Dikalangan kepolisian adaptasi karir ini diperlukan untuk membentuk rasa tanggung jawab, motivasi dan mampu menghadapi tantangan baru setiap harinya. Bagi polisi yang berada dipertengahan karir, mereka telah mengalami banyak perubahan dalam karir mereka (Holder, 2018). Salah satu aktivitas intansi untuk memajukan kemampuan polisi adalah adanya adaptabilitas karir polisi dan memberikan motivasi. Keberhasilan suatu intansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu pada posisi yang sesuai dan adanya rasa termotivasi bagi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Mempersiapkan pilihan karir agar mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan merupakan proses penting dalam memasuki dunia kerja. Kemampuan adaptasi atau penyesuaian diri terhadap perubahan-perubahan yang dialami dalam tuntutan kerja dan lingkungan kerja dikenal dengan adaptabilitas karir. Menurut (Savickas, 2012), adaptasi karir berkaitan dengan satu set sikap, kompetensi dan perilaku yang menggunakan individu dalam pas diri untuk bekerja sesuai dengan mereka. Adaptasi karir mampu memfasilitasi penyesuaian karir yang sukses untuk tugas-tugas khusus dalam hal pengembangan diri seperti mendefinisikan pilihan karir.

Menurut teori konstruksi karir (Savickas, 2012) kemampuan beradaptasi karir menggambarkan berbagai sumber daya psikologis yang terlibat dalam proses pemecahan masalah dalam pengembangan karir seseorang, termasuk perhatian karir (kemampuan mempertimbangkan kemungkinan masa depan dan mempersiapkan kemungkinan ini), kontrol karir (kemampuan membuat keputusan

yang disengaja dan mengambil tindakan dengan hati-hati), keingintahuan karir (kekuatan menjelajahi berbagai situasi dan peran), dan kepercayaan diri karir (keyakinan positif pada keterampilan pemecahan masalah seseorang di berbagai situasi). Untuk mengembangkan kemampuan adaptif ini, individu perlu terus-menerus mendapatkan wawasan tentang karakteristik mereka sendiri dan kompleksitas lingkungan kerja melalui berbagai pengalaman pribadi (Savickas, 2012).

Karyawan yang dapat beradaptasi dalam karirnya maka dapat berkontribusi dan menyelesaikan permasalahan yang ada di pekerjaannya. Ketika seseorang dapat menyelesaikan hal tersebut maka akan mendapat *career satisfaction* karena mereka mendapatkan prospek yaitu promosi, pengakuan, dan tunjangan lainnya. Hal ini didukung oleh (Savickas, 2012), yang menjelaskan bahwa kapasitas karyawan untuk menyesuaikan diri dalam menghadapi tantangan di tempat kerja dapat meningkatkan sikap positif mereka terhadap karier mereka, sehingga dengan sikap positif yang dimiliki karyawan meningkat maka dapat *career satisfaction* individu. Seorang karyawan peduli dengan karirnya akan menunjukkan pandangan yang jauh ke masa depan dan yakin bahwa masa depan yang sudah direncanakan akan tercapai melalui persiapan- persiapan yang dilakukan. Sebaliknya, karyawan yang tidak peduli dengan karirnya akan acuh terhadap tanggung jawab dalam pembuatan perencanaan karier, menghindari dan tidak berani dalam memutuskan solusi dari permasalahan yang erat kaitannya dengan karier karyawan tersebut di masa depan.

Adapun tugas-tugas perkembangan masa remaja, menurut (Hurlock, 2011) diantaranya : mencapai hubungan baru yang lebih matang dengan teman sebaya

baik itu lelaki maupun perempuan. Mencapai peran sosial pria dan wanita, dalam hal ini dimaksudkan bahwa remaja harus sudah memahami peran yang dilakukannya agar tidak bertentangan dengan jenis kelaminnya. Menerima keadaan fisiknya dan menggunakannya secara efektif. Pandangan yang positif terhadap kondisi fisik sangat penting dalam pembentukan kepercayaan diri seseorang. Mengharapkan dan mencapai perilaku sosial yang bertanggung jawab. Remaja sudah bisa berkerja sama dan bertingkah laku secara sosial dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku di masyarakat. Mencapai kemandirian emosional dari orang tua. Mempersiapkan karir ekonomi. Mempersiapkan perkawinan dan keluarga. Memperoleh perangkat nilai dan sistem etis sebagai pegangan untuk berperilaku mengembangkan ideologi.

Career satisfaction tentunya diperlukan juga pada Polisi Bintara remaja, di usia 18-19 tahun ketika seorang bintara remaja sudah lulus dari pendidikan di SPN dan bekerja di instansi kepolisian, di hadapkan dengan situasi bekerja dengan orang yang lebih tua darinya bahkan seusia orgtuanya. Di harapkan memiliki pola pikir, kedisiplinan, tuntutan pekerjaan orang dewasa dengan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mereka bekerja pagi siang malam. Beda dengan teman yang ada di usia mereka yang masih mencari jati diri mereka. Adapun tugas pada Bintara remaja yaitu: Mampu Pelatihan Peningkatan Kemampuan pengamanan unjuk rasa dan penggunaan peralatan dalmas. Mampu Penyiapan dan Pengerahan Personel dan Perlengkapannya Untuk Pengamanan Unjuk Rasa. Mampu Peningkatan kemampuan dan pemberdayaan negosiator untuk menghadapi unjuk rasa. Mampu

pemeliharaan dan perawatan personel dan peralatan dalmas. Mampu Melaksanakan *Search And Resque* (SAR) terbatas.

Menurut hasil observasi dan wawancara yang sudah dilakukan pada Polisi Bintara remaja mereka mengakui bahwa banyak hal yang harus mereka adaptasikan. Meskipun mereka sudah diberikan ilmu, latihan, persiapan, dan pengarahan, tentu saja di lapangan mereka belum memiliki pengalaman. Hal ini diakui sebagai salah satu hambatan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Menjadi Polisi diusia remaja tentunya idaman dan harapan dari setiap orang, akan tetapi ketika mereka menjalaninya belum sepenuhnya berhasil dan harus perlu penyesuaian dan membutuhkan waktu yang tidak singkat. Kondisi *carrer adaptability* terkadang belum tergambar dengan maksimal karena kondisi lingkungan membentuk kematangan *carrer adaptability*. Meskipun anggota sudah dibentuk fisik dan mentalnya terkadang kondisi lingkungan kerja yang tidak seperti apa yang dibayangkan membuat mereka sulit untuk beradaptasi dalam karirnya.

Menurut (Patton, 2001) factor - faktor yang mempengaruhi *carrer adaptability*, yaitu : Jenis kelamin, jenis kelamin menentukan tinggi rendahnya adaptabilitas karir. Pada dewasa awal perempuan dan laki-laki memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda. (Pérez-Quintana, 2015) yang menemukan bahwa laki-laki dan perempuan menunjukkan keefektifannya dalam pekerjaannya sebagai wirausaha (non-employment). Ketegasan ketika bekerjasama dengan investor lain serta sabar dan peduli dalam memahami kebutuhan mitra bisnis terbukti mampu membuat individu efektif dalam pekerjaannya sebagai wirausaha (Muller, 2008).

Adapun (Ivtzan, 2009) menemukan bahwa individu dengan tipe peran androgini mampu mencapai aktualisasi diri, salah satunya melalui peran kerjanya. Namun kenyataannya (Gati, 2009) menemukan bahwa perempuan dan laki-laki mengalami bias gender dikarenakan hadirnya stereotip gender terkait preferensi karier. Laki-laki cenderung memilih okupasi yang berorientasi maskulin, sedangkan perempuan memilih okupasi yang berorientasi feminim. Stereotip gender merupakan keyakinan individu terkait atribut yang perempuan (feminitas) dan laki-laki (maskulinitas) harusnya miliki (Baron, 2012). Stereotip gender tersebut membentuk kategori sosial yang mewakili pikiran lingkungan atau yang melahirkan konseptualisasi terkait perempuan dan laki-laki (Brannon, 2017).

Schulz dan Enslin (2014) mengemukakan bahwa perempuan mengalami double-bind, yakni dilema terkait perilaku stereotip gender. Perempuan yang nurturing dan penuh kasih (feminim) akan dimaknai sebagai orang yang terlalu lembut. Sebaliknya, perempuan yang berupaya untuk tegas (maskulin) akan dianggap terlalu keras. Hal ini menyebabkan perempuan mengalami hambatan pada perencanaan dan kemajuan kariernya. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wiesenberg, 2007) yang mengemukakan bahwa perempuan mengalami perasaan yang bertentangan dengan ekspektasi budaya akan peran kerja yang sesuai.

Berdasarkan fenomena yang ada dilapangan peneliti tertarik mengangkat judul “Perbedaan *Career Adaptability* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Polisi Bintara Remaja Di Kantor Direktorat Samapta”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Perbedaan *Career Adaptability* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Polisi Bintara Remaja Di Kantor Direktorat Samapta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris Perbedaan *Career Adaptability* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Polisi Bintara Remaja Di Kantor Direktorat Samapta.

1.4 Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada perbedaan *career adaptability* ditinjau dari jenis kelamin. Diasumsikan laki-laki memiliki *career adaptability* lebih tinggi dibandingkan perempuan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini dapat memberikan tentang Perbedaan *Career Adaptability* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Polisi Bintara Remaja Di Kantor Direktorat Samapta Polda Sumut, dan perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industry dan organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya terkait dengan *Career Adaptability* Ditinjau Dari Jenis Kelamin.
3. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi intansi dalam membina Polisi Usia Remaja dalam mencapai karir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Carrer Adaptability*

2.1.1 *Pengertian Carrer Adaptability*

(Savickas, 2012) memandang kemampuan beradaptasi sebagai sifat dasar individu dalam menjalankan aktifitasnya. Savickas juga berpendapat bahwa teori adaptabilitas karir lebih sesuai menggambarkan kondisi perkembangan karir individu pada masa dewasa.

Menurut (Angela, 2021) kemampuan adaptabilitas karir merupakan peningkatan atau penurunan kemampuan individu dalam menekuni bidang pekerjaan selama hidupnya. Semakin dewasa usia individu dalam perjalanan karirnya, mungkin saja individu mengalami keadaan psiko-sosial. Keadaan psiko-sosial yang dimaksud adalah keadaan dimana individu mudah beradaptasi atau kesulitan beradaptasi dengan kondisi kerja sehingga mempengaruhi tahapan karirnya (Hirschi, 2015).

Pada tahun 1997, Savickas mendefinisikan *carrer adaptability* sebagai sikap, kompetensi dan perilaku yang digunakan individu dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang sesuai dengan mereka. Sedangkan, Rottinghaus, Day, dan (Rottinghaus, 2015) mendefinisikan *carrer adaptability* sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara individu memandang kemampuannya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karir terutama dalam menghadapi kejadian tak terduga.

(Savickas, 2012) memandang *carrer adaptability* sebagai kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi kerja yang tidak terduga. Sehingga dengan adanya kemampuan adaptabilitas karir individu dapat mengatasi tugas-tugas, transisi, dan trauma dalam pekerjaan yang dapat mengubah kehidupan sosial individu baik dalam skala kecil atau skala besar. Sedangkan (Creed, 2009), mendefinisikan *career adaptability* sebagai proses regulasi, yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya, dan menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi. Mekanisme regulasi ini relevan dengan konsep career adaptability dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup (Creed, 2009).

Keterampilan *career adaptability* membuat individu selalu menciptakan ruang untuk penyesuaian terus menerus agar dapat dengan lancar merespons atau mengubah situasi kerja (Wiesenberg, 2007). Seseorang yang memiliki keyakinan karier akan menggunakan kemampuan pemecahan masalah yang dimilikinya untuk membuat keputusan karier yang lebih baik. *Career adaptability* membantu individu memperoleh kemampuan untuk menciptakan berbagai pilihan dan memanfaatkan peluang kerja untuk memiliki kehidupan kerja yang sukses dan karir yang baik (Dursun, 2017).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *career adaptability* merupakan sebuah kemampuan dalam menyikapi beragam perkembangan karier secara optimal agar dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Carrer Adaptability*

Menurut (Patton, 2001) faktor- faktor yang mempengaruhi *carrer adaptability*, yaitu :

a. Usia

Usia seseorang dapat menentukan bagaimana pola pikirnya. Usia individu berkaitan dengan tahap perkembangannya. Misalnya individu pada usia dewasa awal memiliki pandangan untuk masa depannya dibandingkan pada masa remaja.

b. Jenis kelamin

Jenis kelamin menentukan tinggi rendahnya adaptabilitas karir. Pada dewasa awal perempuan dan laki-laki memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda.

c. Pengalaman kerja

Saat individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, individu tersebut akan mendapatkan informasi terkait dengan karir yang dipilihnya.

d. Keluarga

Keluarga menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai individu dalam mendapatkan arahan dan informasi mengenai minat dan bakat mereka terhadap karir tertentu.

e. Lingkungan belajar dan Institusi pendidikan

Lingkungan belajar mempengaruhi adaptabilitas karir karena situasi di lingkungan belajar membantu mahasiswa mengambil keputusan dan memperlakukan mereka sesuai dengan minat dan kemampuannya.

f. Status sosial-ekonomi

Status sosial ekonomi dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas karir, individu yang memiliki status sosial ekonomi lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam eksplorasi karir dan perencanaan karirnya.

Menurut (Holder, 2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability*, beberapa faktor tersebut adalah:

- a. *Social support*; *social support* berpengaruh terhadap *career adaptability* pada masa dewasa awal (*young adults*) atau mahasiswa dalam memilih karir nantinya.
- b. Pengalaman kerja; seseorang yang ingin mencari atau mendalami karir atau pekerjaan akan memiliki tambahan informasi melalui pengalaman kerja yang telah mereka miliki.
- c. *Life satisfaction*; *life satisfaction* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*.
- d. Lingkungan yang didalamnya terdiri dari karyawan, teman-teman dan orang lain yang ikut terlibat dalam proses, memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* karena situasi di lingkungan dapat membantu dalam mengambil keputusan mengenai karirnya.

Menurut (Othman, 2018) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* sebagai berikut:

a. *Hope*

Harapan adalah bentuk persepsi seseorang untuk memperoleh tujuan, serta motivasi untuk mencapai tujuan. Harapan dianggap penting dalam karier seseorang terutama untuk generasi milenial karena saat ini lingkungan bisnis tidak pasti dan menuntut keterusterangan diri, kemampuan beradaptasi, dan ketahanan.

b. *Optimism*

Optimisme berhubungan dengan seseorang yang selalu dalam suasana hati positif untuk menciptakan gaya hidup sehat, bebas stress dari kehidupan dan fungsi dan hubungan sosial yang sukses. Selain itu, mereka yang optimis selalu percaya kesulitan dan momen sulit dapat ditangani dengan bijak jika bersikap positif.

c. *Hardiness*

Hardiness merupakan suatu kemampuan dalam diri individu untuk menyelesaikan masalah dalam dirinya terkait pada lingkungan barunya, *hardiness* juga berfungsi sebagai pertahanan dalam berada pada masa perubahan-perubahan yang tak terduga. Individu yang memiliki *hardiness* yang baik hanyalah individu yang tertentu saja dimana ia bisa mengontrol diri pada saat masa-masa kesulitan dan menjadikan tantangan menjadi peluang alam dirinya.

d. *Perceived social support*

Perceived social support didefinisikan sebagai dukungan emosional sosial yang dapat dirasakan oleh individu yang didapatkan dari lingkungan sekitarnya baik dari orang-orang terdekat yang dapat mempengaruhi pada masa perkembangan mengeksplor karier di tahap dewasa awal. Dukungan sosial yang di dapatkan baik dari keluarga ataupun teman sebaya dapat membantu individu pada saat memilih karier yang hendak dijalaninya.

e. *Resilience*

Resilience didefinisikan sebagai salah satu proses yang meliputi kombinasi ketangguhan juga suatu kemampuan pribadi seseorang untuk memperkuat pada strategi coping stress yang lebih signifikan dalam penyesuaian adaptatif. *Resilience* dan *career adaptability* memiliki ikatan yang kuat berfungsi sebagai bentuk navigasi dalam diri individu pada lingkup pekerjaan yang tidak pasti.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* antara lain usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, lingkungan belajar dan institusi pendidikan, serta status sosial-ekonomi.

2.1.3 Aspek-aspek *Carrer Adaptability*

Aspek-aspek *carrer adaptability* berdasarkan empat aspek menurut (Savickas, 2012) , antara lain :

- a. Perhatian, yaitu orientasi individu terhadap masa depan, mempersiapkan karir, merencanakan karir, dan mengembangkan karir.
- b. Kontrol, yaitu sikap individu dalam menentukan pilihan, kedisiplinan, ketegasan dan tanggung jawab
- c. Keingintahuan, merujuk pada perasaan ingin tahu individu terhadap karir, mencari informasi tentang karir, mencoba hal baru.
- d. Kepercayaan Diri, berbentuk perilaku individu yang tekun dalam mencapai karirnya, berusaha keras dan pantang menyerah.

Aspek-aspek Kemampuan Adaptasi Karir selanjutnya dikemukakan oleh (Holder, 2018) yang mengoperasionalisasikan *carrer adaptability* kedalam lima hal yaitu:

- a. Perencanaan karir

Perencanaan karir (*career planning*), melihat sejauh mana seseorang telah memikirkan masa depan dalam rangka usaha mencari informasi mengenai dunia pekerjaan yang diinginkan, serta sejauh mana mereka menganggap dirinya mengetahui aspek-aspek dalam bekerja. Salah satu contohnya adalah karyawan telah memiliki

pengetahuan tentang jabatan yang bisa diinginkan dan berusaha mencapai tujuan tersebut sesuai kemampuan.

b. Eksplorasi diri

Eksplorasi diri (*self exploration*), kemauan seseorang dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari berbagai informasi pendidikan, pengetahuan, dan mengenai karir. Salah satu contohnya adalah karyawan mencari informasi dari berbagai sumber terkait tentang profil perusahaan dan jabatan yang diinginkan.

c. Eksplorasi lingkungan

Eksplorasi lingkungan (*environment-career exploration*), mengusahakan berbagai cara untuk mengeksplorasi karir tertentu yang diinginkan. Individu akan berusaha memaksimalkan potensi lingkungan sekitar untuk memperdalam pengetahuannya tentang karir. Salah satu contohnya adalah karyawan belajar melalui seminar atau *workshop* terkait pekerjaan yang diinginkan.

d. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan (*decision making*), kemampuan dalam menggunakan pengetahuan dan pemikirannya untuk membuat perencanaan karir. Salah satu contohnya adalah karyawan memiliki beberapa alternatif karir yang akan dipilih ketika tujuan utama tidak tercapai.

e. Regulasi diri

Regulasi diri (*self regulation*), regulasi diri yang mencakup proses-proses dimana individu memiliki kontrol terhadap dirinya sendiri, baik perasaan, pemikiran, hingga tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai hal-hal sesuai rencananya. Salah satu contohnya adalah karyawan sudah memahami tugas tugas yang perlu diprioritaskan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan dari aspek-aspek yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat empat aspek adaptasi karir atau *career adaptability* yang meliputi kepedulian karir (*career concern*), pengendalian karir (*career control*), keingintahuan karir (*career curiosity*), dan keyakinan karir (*career confidence*), selain itu adaptasi karir juga mencakup lima aspek lainnya yaitu perencanaan karir, eksplorasi diri, eksplorasi lingkungan, pengambilan keputusan, dan regulasi diri.

2.1.4 Ciri-ciri *Carrer Adaptability*

Adapun ciri-ciri seseorang mengalami *career adaptability* menurut (Savickas, 2012) adalah:

- a. Individu yang memiliki career adaptability adalah mereka yang memiliki perhatian terhadap karier dimasa depan.
- b. Meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier.
- c. Menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan.

- d. Mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.

Selanjutnya (Savickas, 2012), berikut penjelasannya:

a. *Concern* (Kepedulian).

Concern mengacu pada kepedulian individu mengenai kemungkinan karier yang akan terjadi dimasa depan dan mempertimbangkan serta memikirkan karier yang akan datang.

Kepedulian yang dimiliki seseorang mengenai kariernya tentu saja dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya dengan melihat pengalaman yang pernah di dapat di masa lalu dan keadaanya saat ini. Individu yang memiliki kepedulian karier yang rendah disebut sebagai orang yang memiliki ketidakpedulian karier (*career indifference*), yang merefleksikan perilaku tanpa perencanaan, pesimis dan sikap apatis terhadap karier.

b. *Control* (Pengendalian)

Pengendalian terhadap karier mewakili aspek interpersonal yang mendorong aspek regulasi diri (*self-regulation*), menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi, dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup. Pengendalian pada karier memungkinkan individu untuk lebih bertanggungjawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar untuk menghadapi

perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Individu yang memiliki pengendalian karier dibuktikan dengan sikap asertif dan tegas dalam memutuskan, terkait dalam tugas perkembangan karier dan mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam pengambilan keputusan mengenai kariernya. Individu yang tidak memiliki pengendalian karier yang baik disebut mengalami kebingungan karier (*career indecision*), individu akan cenderung menghindari tanggung jawab, menunda pekerjaan (*procrastination*) untuk mewujudkan cita-citanya bahkan tidak mengambil keputusan dalam kariernya.

c. *Curiosity* (Keingintahuan)

Curiosity mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplor berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan kariernya nanti. Rasa ingin tahu yang terjadi akan mendorong individu melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingginya inisiatif yang dimiliki seseorang untuk mempelajari atau mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk kariernya nanti. Keingintahuan dapat membentuk pengetahuan yang akan berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang sesuai dalam situasi tertentu. Individu dengan *career curiosity* yang rendah dikatakan memiliki sikap tidak realistis

(unrealism) terhadap dunia pekerjaan dan memiliki citra diri yang tidak tepat.

d. *Confidence* (Percayadiri)

Confidence mengacu pada sejauh mana individu menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi.

Individu yang memiliki kepercayaan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karier. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Keyakinan diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktivitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Kurangnya kepercayaan diri dapat menyebabkan hambatan dalam mencapai tujuan dan merealisasikan peran dalam karier.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang mengalami *career adaptability*: Individu yang memiliki *career adaptability* adalah mereka yang memiliki perhatian terhadap karier dimasa depan. Meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier. Menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan. Mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.

2.2 Jenis Kelamin

2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin

Menurut (Wade, 2007), istilah jenis kelamin dan gender memiliki arti yang berbeda yaitu “jenis kelamin” adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian, tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender.

Menurut (Sarwono, 2007) dalam masyarakat tradisional atau yang hidup dalam lingkungan praindustri, kecenderungan memang lebih besar. Anak laki-laki cenderung akan menumbuhkan sifat maskulinnya, sedangkan anak perempuan cenderung lebih feminim. Akan tetapi dalam kehidupan yang modern, makin besar kemungkinan timbulnya tipe-tipe androgin dan undifferentiated. Istilah androgin berasal dari bahasa Yunani. Andro berarti laki-laki dan gyne berarti perempuan. Demikianlah, di dalam masyarakat modern banyak dijumpai wanita yang mampu melakukan profesi pria. Sebaliknya, pria mampu mengambil ahli tugas wanita. Kepribadian androgin dikatakan sebagai kepribadian yang luwes dan mudah menyesuaikan diri. Berbeda dari kepribadian androgin, kepribadian undifferentiated lebih kaku dan lebih sulit menyesuaikan diri kepada tugas-tugas kepribadian maupun tugas-tugas kewanitaan.

Bekerja mencari nafkah masih didominasi laki-laki sebagai kepala keluarga, untuk pekerjaan rumah atau domestik didominasi perempuan. Ada kecenderungan makin tinggi lapisan ekonomi keluarga makin besar curahan hari kerja mencari nafkah baik untuk suami ataupun istri. Dari semua faktor yang mempengaruhi perbedaan waktu kerja, faktor imbalan kerja yang berpengaruh nyata dan positif menarik untuk dibahas. Karena dari segi nilai ekonomi keluarga, kontribusi kerja relative dapat diukur dari berapa besar imbalan kerja tiap anggota keluarga terhadap pendapatan total keluarga dalam periode tertentu. Makin tinggi angka-angka makin besar kontribusi kerja absolute dan relative tiap anggota keluarga dalam kegiatan ekonomi keluarga (Sarwono, 2007).

Perempuan pada umumnya mendominasi pola pengambilan keputusan bidang pengeluaran keluarga, laki-laki dalam pengeluaran produksi, sedangkan untuk bidang pembentukan keluarga dan kegiatan sosial pengambilan keputusan secara bersamaan dan setara. Perbedaan alokasi waktu alam kegiatan produktif dan reproduktif berkorelasi dengan pola pengambilan keputusan yang terjadi pada keluarga, pada kegiatan reproduktif cenderung berpola pada perempuan dan laki-laki dominan pada kegiatan produktif (Sarwono, 2007).

Banyak ilmuwan sosial, seperti (Rudolph, 2017), menyatakan bahwa perbedaan psikologis antar jenis kelamin bukan di sebabkan oleh disposisi evolusi biologis, tetapi adanya perbedaan peran dan posisi sosial antara laki-laki dan perempuan. Dalam masyarakat Amerika kontemporer dan kebanyakan masyarakat lainnya di dunia, perempuan memiliki status dan kekuatan yang lebih rendah dari laki-laki, dan kontrol terhadap sumber daya yang sedikit.

Perempuan lebih banyak melakukan tugas domestik dibandingkan laki-laki dan menghabiskan waktu lebih sedikit untuk pekerjaan yang digaji. Meskipun kebanyakan perempuan juga terlibat sebagai pekerja, mereka menerima gaji yang lebih rendah dari laki-laki dan hanya sedikit yang mencapai level atas dalam organisasi. Jadi dari sudut pandang pengaruh sosial, adanya hierarki gender dan pembagian jenis kelamin pekerja adalah penyebab penting terjadinya perilaku yang berbeda antar jenis kelamin. Perempuan akan mengambil peran dengan status dan kekuatan yang lebih rendah dalam masyarakat, mereka akan lebih mudah bekerja sama, dan juga tidak sedominan laki-laki (Santrock, 2007).

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin adalah karakteristik biologis yang dapat dilihat dari penampilan luar individu.

2.3 Polisi Republik Indonesia

Kepolisian adalah segala hal ikhwal yang berkaitan dengan fungsi dan Lembaga Polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 Ayat (1) UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia) sedangkan, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Pasal 1 Ayat (2) Undang Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negeri Republik Indonesia).

Dalam Pasal 13 Undang-Undang No 2 Tahun 2002, diatur bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
- b. Menegakkan hukum

- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia bertugas:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan.
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.
- h. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.

- i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
- j. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang; k) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian.
- k. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan 14 secara umum.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia berwenang:

- a. Menerima laporan atau pengaduan.
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum.
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat; d) Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa.
- d. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administrative kepolisian.
- e. Melakukan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan.

- f. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian.
- g. Mengambil sidik jari dan identifikasi lainnya serta memotret seseorang.
- h. Mencari keterangan dan barang bukti.
- i. Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional.
- j. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat.
- k. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat.
- l. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu. (Pasal 15 Undang Undang RI No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Aturan yang harus menjadi pegangan setiap anggota polisi diantaranya adalah Kode Etik Profesi Kepolisian, Buku Petunjuk Pelaksanaan tentang Proses Penyidikan Tindak Pidana, Petunjuk Pelaksanaan tentang Hubungan Tata cara Kerja Fungsi Reskrim dengan fungsi Intelkam dalam Rangka Keterpaduan Penanganan Kriminalitas, Prosedur Tetap tentang Tindakan Tegas Kepolisian terhadap Penjarahan, Buku Petunjuk Lapangan tentang Penindakan Huru Hara,

Petunjuk Pelaksanaan tentang, Operasi Khusus Kepolisian, Prosedur Tetap tentang Tindakan Tegas Kepolisian dalam Penanggulangan Kerusuhan Massa dan masih banyak petunjuk-petunjuk lainnya bagi anggota polisi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Aturan-aturan dan petunjuk-petunjuk diatas diberikan dengan maksud supaya anggota polisi yang sedang menjalankan tugas penegakan hukum tidak keluar dari koridor yang sudah ditetapkan dan juga seperti yang dijelaskan

diatas, bahwa dalam penegakan hukum tersebut polisi selalu berhadapan dengan masyarakat yang dilindungi oleh hukum dan hak asasi manusia.



2.4 Perbedaan *Carrer Adaptability* ditinjau dari Jenis Kelamin

Menurut Savickas dan Proveli (Rudolph, 2017), kemampuan beradaptasi karir merupakan suatu kompetensi mengenai pengaturan diri, transaksional, dan dapat menyelesaikan masalah yang kompleks selama perjalanan karir mereka. Savickas (2013) *career adaptability* adalah salah satu kesiapan individu saat mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada pada dunia pekerjaan dan kemampuan untuk membantu dalam penyelesaian masalah pada dunia pekerjaan dan juga berfungsi sebagai mengontrol individu pada perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkup kerja. Pengertian *career adaptability* yaitu kemampuan yang dimiliki dalam diri seseorang dalam mengambil keputusan pada transisi yang berhasil di pasar dunia pekerjaan, dan juga pengetahuan mengenai penyelesaian masalah di dalam organisasi yang sering berubah-ubah karena permasalahan yang terjadi (Othman, 2018).

Menurut Super & Thompson (Patton, 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi *carrer adaptability*, yaitu: Jenis kelamin, jenis kelamin menentukan tinggi rendahnya adaptabilitas karir. Pada dewasa awal perempuan dan laki-laki memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda. Pérez-Quintana dan Hormiga (2015) yang menemukan bahwa laki-laki dan perempuan menunjukkan keefektifannya dalam pekerjaannya sebagai wirausaha (non-employment). Ketegasan ketika bekerjasama dengan investor lain serta sabar dan peduli dalam memahami kebutuhan mitra bisnis terbukti mampu membuat individu efektif dalam pekerjaannya sebagai wirausaha (Muller & Data-On, 2008).

Adapun (Ivtzan, 2009) menemukan bahwa individu dengan tipe peran androgini mampu mencapai aktualisasi diri, salah satunya melalui peran kerjanya. Namun kenyataannya, (Gati, 2009) menemukan bahwa perempuan dan laki-laki mengalami bias gender dikarenakan hadirnya stereotip gender terkait preferensi karier. Laki-laki cenderung memilih okupasi yang berorientasi maskulin, sedangkan perempuan memilih okupasi yang berorientasi feminim. Stereotip gender merupakan keyakinan individu terkait atribut yang perempuan (feminitas) dan laki-laki (maskulinitas) harusnya miliki (Baron R. A., 2012). Stereotip gender tersebut membentuk kategori sosial yang mewakili pikiran lingkungan atau yang melahirkan konseptualisasi terkait perempuan dan laki-laki (Brannon, 2017)

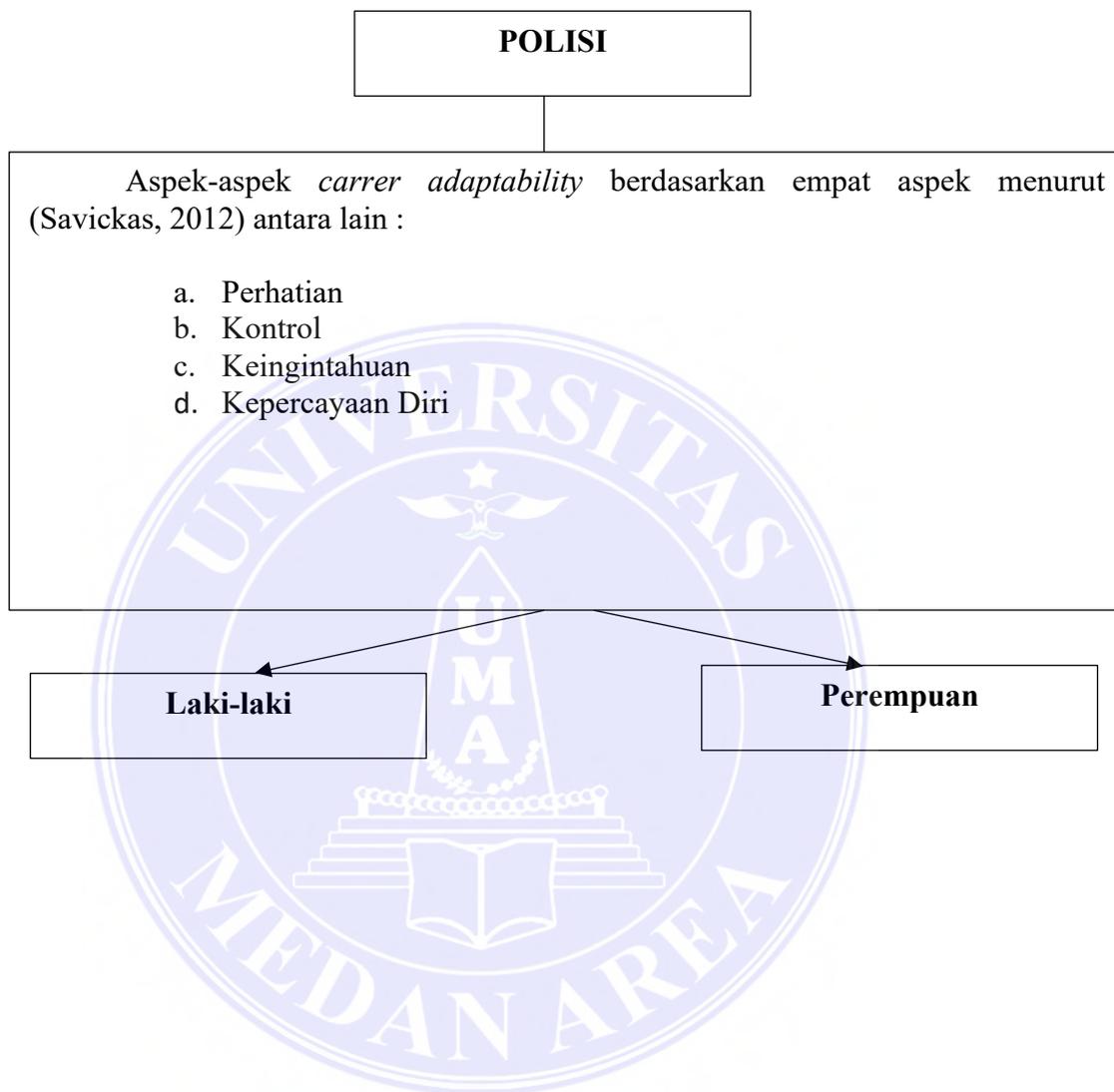
(Schulz, 2014) mengemukakan bahwa perempuan mengalami double-bind, yakni dilema terkait perilaku stereotip gender. Perempuan yang nurturing dan penuh kasih (feminim) akan dimaknai sebagai orang yang terlalu lembut. Sebaliknya, perempuan yang berupaya untuk tegas (maskulin) akan dianggap terlalu keras. Hal ini menyebabkan perempuan mengalami hambatan pada perencanaan dan kemajuan kariernya. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wiesenberg, An exploration of graduate students' career transition experiences, 2007) yang mengemukakan bahwa perempuan mengalami perasaan yang bertentangan dengan ekspektasi budaya akan peran kerja yang sesuai. Hal ini dikarenakan perempuan ingin mengekspresikan dirinya, namun juga ingin memenuhi harapan stereotip gender. Stereotip gender tersebut berdampak sama kuatnya pada laki-laki. Pekerja laki-laki yang memiliki posisi bukan atasan, baik pada okupasi yang terstereotip perempuan dan okupasi terstereotip laki-laki dengan

atasan perempuan mengakibatkan status dan gaji yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan laki-laki dengan posisi bukan atasan tersebut, dipandang kurang maskulin, sehingga identitas gendernya dipertanyakan.

Adapun penelitian terdahulu oleh (Farahiyah, 2002) *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin Ditinjau dari Orientasi Peran Gender Non Tradisional, Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,048 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa ada perbedaan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional.

Adapun penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Diba, 2017) dengan judul adaptabilitas karir ditinjau dari dukungan keluarga, jenis kelamin dan jenis sekolah. Adapun subjek ada penelitian ini adalah siswa kelas XII SMA Muhammadiyah 1 Bantul, MAN Gandekan, dan SMKN 1. Bantul dengan jumlah 309 siswa yang terdiri dari 60 siswa SMA, 80 siswa MAN, dan 169 siswa SMK dan terbagi 196 siswa perempuan dan 113 siswa laki-laki. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik quota sampling. Terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin dengan siswa perempuan memiliki adaptabilitas karir yang tinggi dibandingkan dengan siswa laki-laki ditunjukkan dengan indeks perbedaan F sama dengan 65,318 & P sama dengan 0,000.

2.5 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Polda Sumut mulai tanggal 01 September 2022 sampai dengan selesai. Penelitian ini merupakan penelitian yang data penelitian pada saat uji coba dapat dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya maka penelitian ini menjadi penelitian *try out* terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Alasan menggunakan *try out* dikarenakan waktu dan pertemuan dengan sampel sangat terbatas.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para polisi remaja yang berada di tempat penelitian. Kemudian polisi remaja tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan

analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

3.3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif komparatif. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain dan disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

- 1) Variabel tergantung (Y) : *Career Adaptability*
- 2) Variabel bebas (X) : Jenis Kelamin (laki-laki dan perempuan)

Defenisi operasional variabel digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini, dibuat suatu defenisi operasional variabel:

a. *Career Adaptability*

Career adaptability merupakan sebuah kemampuan dalam menyikapi beragam perkembangan karier secara optimal agar dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan. Adapun *career adaptability* diukur berdasarkan ciri-ciri mengalami (Savickas, 2012) adalah: Individu yang memiliki *career adaptability* adalah mereka yang memiliki perhatian terhadap karier dimasa depan. Meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier. Menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan. Mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah suatu bentuk ciri-ciri individu yang dapat dilihat dari penampilan tertentu. Adapun data jenis kelamin diambil berdasarkan data dokumentasi.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Ada banyak cara untuk mengartikan sebuah populasi, namun demikian secara substansi bermakna sama. Populasi yaitu kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Arikunto, 2014). Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah 567 orang polisi Direktorat Samapta Polda Sumut.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa sampel dipilih dengan hati-hati sehingga dengan melalui cara demikian peneliti akan dapat melihat karakteristik total populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini 70 polisi bintara remaja direktorat samapta polda sumut.

Penentuan subjek yang menjadi sampel penelitian menggunakan metode *Purposive Sampling*. Dimana menurut (Sugiyono, 2010) *Purposive Sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel berdasarkan ciri-ciri tertentu. Adapun ciri-ciri sampel sebagai berikut:

- a. Usia sampel 18-20 tahun
- b. Bagian Direktorat Samapta Polda Sumut
- c. Masa kerja kurang dari 1 tahun

3.5. Prosedur Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu, masalah perizinan untuk melakukan pengambilan data penelitian dengan memberikan surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi kepada pihak Universitas Medan Area kemudian mengurus surat riset di Polda Sumut.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Skala *career adaptability* dalam penelitian ini disusun berdasarkan ciri-ciri seseorang mengalami *career adaptability* aspek-aspek *carrer adaptability* berdasarkan empat aspek menurut (Savickas, 2012) antara lain :

- a. Perhatian
- b. Kontrol
- c. Keingintahuan
- d. Kepercayaan Diri

Adapun skala penelitiannya menggunakan adalah skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) menadapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapar nilai 4.

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Sebelum Uji Coba

<i>Carrer adaptability</i>	Indikator	Pernyataan		Total
		Favourable	Unfavourable	
Perhatian	Mempersiapkan karir	3, 13	10, 16	4
	Mengembangkan karir	9, 17	2, 14	4
Kontrol	Menentukan pilihan	5, 15	18, 24	4
	Tanggung jawab	23, 25	6, 28	4
Keingintahuan	Mencari informasi	19, 27	8, 12	4
	Mencoba hal baru	11, 31	4, 26	4
Kepercayaan Diri	Tekun	7, 21	20, 30	4
	Optimis	1, 29	22, 32	4
Total		16	16	32

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis T-Test, dengan menggunakan SPSS.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis T-Test, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

a. Uji normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian untuk melihat apakah penelitian yang diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas untuk melihat sampel homogeny atau tidak dan pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah subjek penelitian variable X dan variable Y bersifat homogeny atau tidak.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dari Analisis Ttes, diketahui terdapat perbedaan Career Adaptability ditinjau dari jenis kelamin. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien $T = 10.722$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan *Career adaptability* ditinjau dari jenis kelamin, dinyatakan diterima.

5.2 Saran

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Disarankan kepada Polisi Remaja pria untuk lebih mengenali kemampuan yang dimiliki diri sendiri, mengembangkan kemampuan dan melatih keterampilan, selanjutnya tingkatkan dan terapkan melalui beragam bentuk aktivitas career. Saran untuk Polisi remaja wanita mengikuti pelatihan untuk membentuk kemampuan, membangun kepastian dalam pilihan karier dan mengurangi rasa bimbang dalam merencanakan karier. Polisi remaja laki-laki harus mempersiapkan terlebih dahulu emosi dan sikap dalam mengikuti pelatihan. Menggali potensi yang ada dalam diri. membangun kepastian dalam pilihan karier dan mengurangi rasa bimbang dalam merencanakan karier.

2. Saran Kepada Instansi

Untuk meningkatkan *career adaptabilty* melalui berbagai macam hal seperti mendorong para anggota Polri remaja untuk memperhatikan persiapan masa depan kariernya, mengembangkan keterampilan baru, memberikan tugas-tugas baru, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga para pekerja lebih antusias dan bersemangat dalam bekerja.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel yaitu: skala sangat mempengaruhi dalam penyekoran analisis data dan selanjutnya adalah pengisian skala dan melihat faktor lain yang mempengaruhi *Career adaptability* seperti usia, pengalaman kerja, keluarga, lingkungan belajar dan institusi pendidikan, serta status sosial-ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- Angela, G. &. (2021). Hubungan Antara Dukungan Orang Tua Dengan Adaptabilitas Karier Pada Siswa SMA Di Jakarta. *Humanitas*, 5(2), 232-248.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arlinkasari, F. A. (2017). Hubungan antara School Engagement, Academic Self Efficacy dan Academic Burnout pada Mahasiswa. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 80-102.
- Baron, R. A. (2012). *Social psychology 13th ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Brannon, L. (2017). *Gender Psychological Perspectives 7th Edition*. New York: Routledge.
- Creed, P. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (), 219-229.
- Diba, A. (2017). Pengaruh Persepsi Siswa Dan Interaksi Teman Sebaya Terhadap Minat Studi Ke SMK Siswa SMP Negeri 1 Pleret Bantul.
- Dursun, M. T. (2017). Does Personality Affect Career Adaptability. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 107-115.
- Farahiyah, N. (2002). Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin Ditinjau dari Orientasi Peran Gender Non Tradisional.
- Gati, I. G. (2009). Emotional and personality-related aspects of career decisionmaking difficulties. *Facets of career indecisiveness. Journal of Career Assessment*, 19(1), 3
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hasmayni, B. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. *Proseding Seminar International. NICCT*. In *Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT*. Jilid (Vol. 1, pp. 2-19).

- Hasmayni, B., & Lumbanbatu, J. S. (2019). GAMBARAN LIFELIFESTYLE PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI PENGGUNA IPHONE DI UNIVERSITAS MEDAN AREA. *JURNAL TEKNOLOGI KESEHATAN DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS)*, 1(1), 9-16.
- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. (2019, December). Establishment of Character Through Boarding School Education in Students in Pondok Pesantren. In 4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2019) (pp. 318-321).
- Hasmayni, B. (2020). The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. *Britain International of Linguistics Arts and Education (BIoLAE) Journal*, 2(1), 411-421.
- Hasmayni, B. Relationship between Service Quality and the Students' Loyalty in Using Railway Services of Sribilah Medan in Indonesia.
- Hirschi, A. (2015). Career Adaptivity, Adaptability, and Adapting A Conceptual and Empirical Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87 (), 1-10.
- Holder, S. &. (2018). Mid-Career Librarians. *Managing the Multigenerational Librarian Workforce*, 49–62.
- Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.
- Ismail., Azhar,A., & Babby, H. (2023). Fear of massing out and motivation to work teacher raudhatul athfal. *Jurnal Psikologi Islam (PSIKIS)*, 9(1), 1-11.
- Ivtzan, I. &. (2009). Androgyny in the mirror of self-actualisation and spiritual health. *The Open Psychology Journal*, 2, 58-70.
- Muller, J. (2008). Authentic Assasment Toolbox. North Central Collage. *Journal of Learning through Online Faculty Development* , Vol.1, No.1.
- Othman, R. K. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, , 1420-1433.
- Patton, W. &. (2001). Perspectives on Donald Super's Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, , 1(1-2), 31-48.
- Pérez-Quintana, A. &. (2015). The role of androgynous gender stereotypes in entrepreneurship. *UB Business Working Papers*, 1-32.

- Rottinghaus, P. D. (2015). The Career Future Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rudolph, C. W. (2017). Career adaptability: A metaanalysis of relationships with measures of adaptivity, adapting respo
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Savickas, M. &. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Santrock, J. W. (2007). *Adolescence [Remaja] (Jilid 2)*. Jakarta: (Alih Bahasa :B. Widyasinta) : Erlangga.
- Schulz, D. J. (2014). he female excecutive's perspective on career planning and advancement in organizations. *experiences with cascading gender bias, the double-bind, and unwritten rules to advancement*, SAGE Open, 1-9.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wade, C. d. (2007). *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Wiesenber, F. &. (2007). An exploration of graduate students' career transition experiences. *Canadian Journal of Counselling*, 41(2), 107-123.

LAMPIRAN

ALAT UKUR PENELITIAN



KATA PENGHANTAR

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)23/10/23

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/10/23

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Masa Kerja :
4. Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

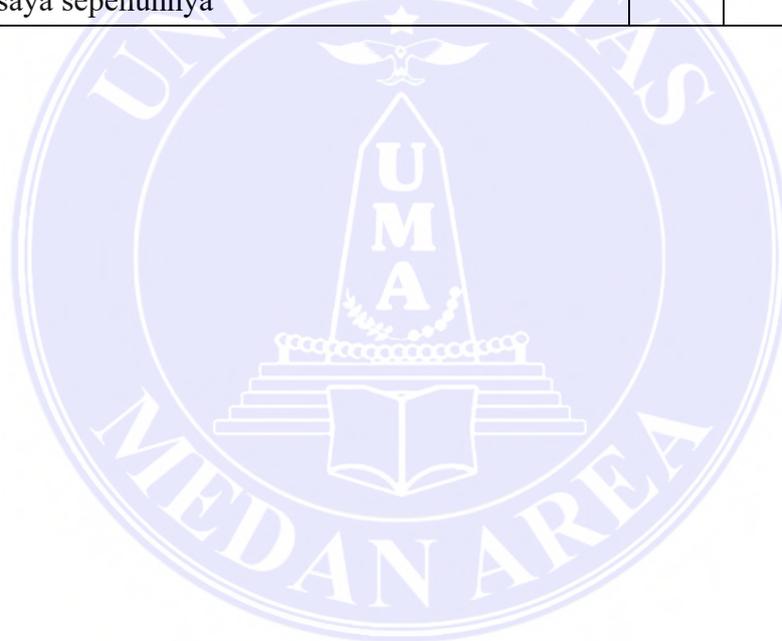
Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya ada dibawah ini :

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak banyak melakukan kegiatan di siang hari				

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya melakukan apa yang baik menurut saya	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak mampu mencapai masa depan	SS	S	TS	STS
3.	Saya mempunyai jadwal untuk mencapai target kerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak ingin mengetahui tentang peluang lain	SS	S	TS	STS
5.	Saat ini saya menyiapkan masa depan saya	SS	S	TS	STS
6.	Pekerjaan yang diberikan akan saya selesaikan meskipun tidak tepat waktu	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan berusaha memberikan prestasi	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak mau berusaha untuk mencari informasi	SS	S	TS	STS
9.	Saya mampu mencapai karir untuk masa depan saya	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak memiliki target yang harus saya selesaikan	SS	S	TS	STS
11.	Saya senang mempelajari keterampilan baru	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak mampu menghadapi rintangan dalam berkarir	SS	S	TS	STS
13.	Saya memikirkan masa depan	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak memiliki keterampilan	SS	S	TS	STS
15.	Saya menyadari bahwa pilihan di hari ini menentukan masa depan saya	SS	S	TS	STS
16.	Saya bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan sehari-hari	SS	S	TS	STS
17.	Saya akan terus mengasah kemampuan agar karir saya naik	SS	S	TS	STS
18.	Saya menjalani kehidupan apa adanya	SS	S	TS	STS
19.	Saya mampu menyelesaikan rintangan dalam karir saya	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak memiliki prestasi	SS	S	TS	STS
21.	Saya peduli pada pendidikan yang akan menaikkan karir saya	SS	S	TS	STS
22.	Saya melakukan hal yang saya sukai saja	SS	S	TS	STS
23.	Saya melaporkan apapun yang sudah saya kerjakan	SS	S	TS	STS
24.	Saya sudah memilih untuk bekerja disini sudah cukup bagi saya	SS	S	TS	STS

25.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	SS	S	TS	STS
26.	Saya pusing jika harus mempelajari hal yang baru	SS	S	TS	STS
27.	Saya akan berusaha mencari bahan bacaan untuk dijadikan referensi	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak memberi laporan untuk pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
29.	Saya selalu mencari kesempatan untuk berkembang	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak ingin melanjutkan Pendidikan	SS	S	TS	STS
31.	Saya selalu ingin tahu tentang peluang-peluang baru yang bisa saya ambil	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak mau menghabiskan waktu untuk karir saya sepenuhnya	SS	S	TS	STS





**LAMPIRAN
SEBARAN DATA PENELITIAN**

PERBEDAAN CAREER ADAPTABILITY DITINJAU DARI JENIS KELAMIN POLISI BINTARA REMAJA DI KANTOR DIREKTORAT SAMAPTA

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	total	ket	
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	72	perempuan	32
2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	3	76	perempuan	128
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	71	perempuan	160
4	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	78	perempuan	80
5	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	77	perempuan	
6	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	73	perempuan	
7	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	72	perempuan	
8	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	83	perempuan	
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	90	perempuan	
10	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	85	perempuan	
11	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	3	4	79	perempuan	
12	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	80	perempuan	
13	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	74	perempuan	
14	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	86	perempuan	
15	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	81	perempuan	
16	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	75	perempuan	
17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	70	perempuan	
18	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	4	76	perempuan	
19	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	90	perempuan	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	94	perempuan	
21	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	76	perempuan	
22	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	79	perempuan	
23	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	73	perempuan	
UNIVERSITAS MEDAN AREA	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	85	perempuan	

25	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	79	perempuan
26	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	71	perempuan
27	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	69	perempuan
28	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	4	77	perempuan
29	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	72	perempuan	
30	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	72	perempuan	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	perempuan	
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	perempuan	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	perempuan	
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	60	laki-laki	
35	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	58	laki-laki	
36	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69	laki-laki	
37	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	55	laki-laki	
38	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	71	laki-laki
39	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	57	laki-laki
40	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	61	laki-laki	
41	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	54	laki-laki	
42	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	60	laki-laki	
43	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	54	laki-laki
44	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	51	laki-laki
45	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	57	laki-laki
46	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	50	laki-laki	
47	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	50	laki-laki
48	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	60	laki-laki
49	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	56	laki-laki
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	laki-laki	
51	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	54	laki-laki	
UNIVERSITAS MEDAN AREA	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	59	laki-laki		

53	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	73	laki-laki		
54	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	55	laki-laki
55	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	46	laki-laki		
56	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	54	laki-laki
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	laki-laki
58	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	58	laki-laki
59	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	73	laki-laki	
60	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	56	laki-laki
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	60	laki-laki
62	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	laki-laki
63	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	laki-laki
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	laki-laki
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	60	laki-laki
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61	laki-laki
67	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	55	laki-laki
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	63	laki-laki
69	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	58	laki-laki
70	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	laki-laki



```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032
/SCALE('CAREER ADAPTABILITY') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		21-SEP-2022 09:32:52
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 70
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 /SCALE('CAREER ADAPTABILITY') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.00

[DataSet0]

Scale: CAREER ADAPTABILITY**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	65.1000	114.729	.481	.930
VAR00002	65.2714	116.143	.520	.930
VAR00003	65.2857	115.048	.500	.930
VAR00004	65.2571	114.571	.647	.929
VAR00005	65.2571	114.773	.487	.930
VAR00006	65.2571	116.542	.534	.930
VAR00007	65.2857	115.685	.472	.930
VAR00008	65.2714	116.577	.481	.930
VAR00009	65.3286	116.079	.430	.931
VAR00010	65.2286	115.802	.577	.929
VAR00011	65.2000	111.554	.610	.929
VAR00012	65.2286	114.701	.557	.929
VAR00013	65.1714	114.347	.553	.929
VAR00014	65.1429	114.733	.609	.929
VAR00015	65.2429	114.042	.594	.929
VAR00016	65.2429	115.926	.579	.929
VAR00017	65.2714	116.693	.533	.930
VAR00018	65.3429	115.127	.587	.929
VAR00019	65.3571	117.450	.377	.931
VAR00020	65.3714	115.048	.565	.929
VAR00021	65.2714	114.433	.456	.931
VAR00022	65.2571	114.136	.532	.930
VAR00023	65.1857	115.893	.484	.930
VAR00024	65.1714	114.753	.486	.930
VAR00025	65.1714	114.405	.596	.929
VAR00026	65.2429	112.853	.636	.928
VAR00027	65.2857	114.845	.617	.929
VAR00028	65.3143	116.161	.560	.930
VAR00029	65.3143	114.364	.529	.930
VAR00030	65.3286	115.963	.529	.930
VAR00031	65.2286	115.831	.514	.930
VAR00032	65.1857	114.037	.478	.931

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.3571	122.378	11.06245	32





NPar Tests

Notes

Output Created		21-SEP-2022 09:42:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		CAREER ADAPTABILITY
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67.3571
	Std. Deviation	11.06245
	Absolute	.105
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.424

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Explore

Notes

Output Created		21-SEP-2022 09:42:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=y /PLOT BOXPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:01.06
	Elapsed Time	00:00:01.25

[DataSet1]

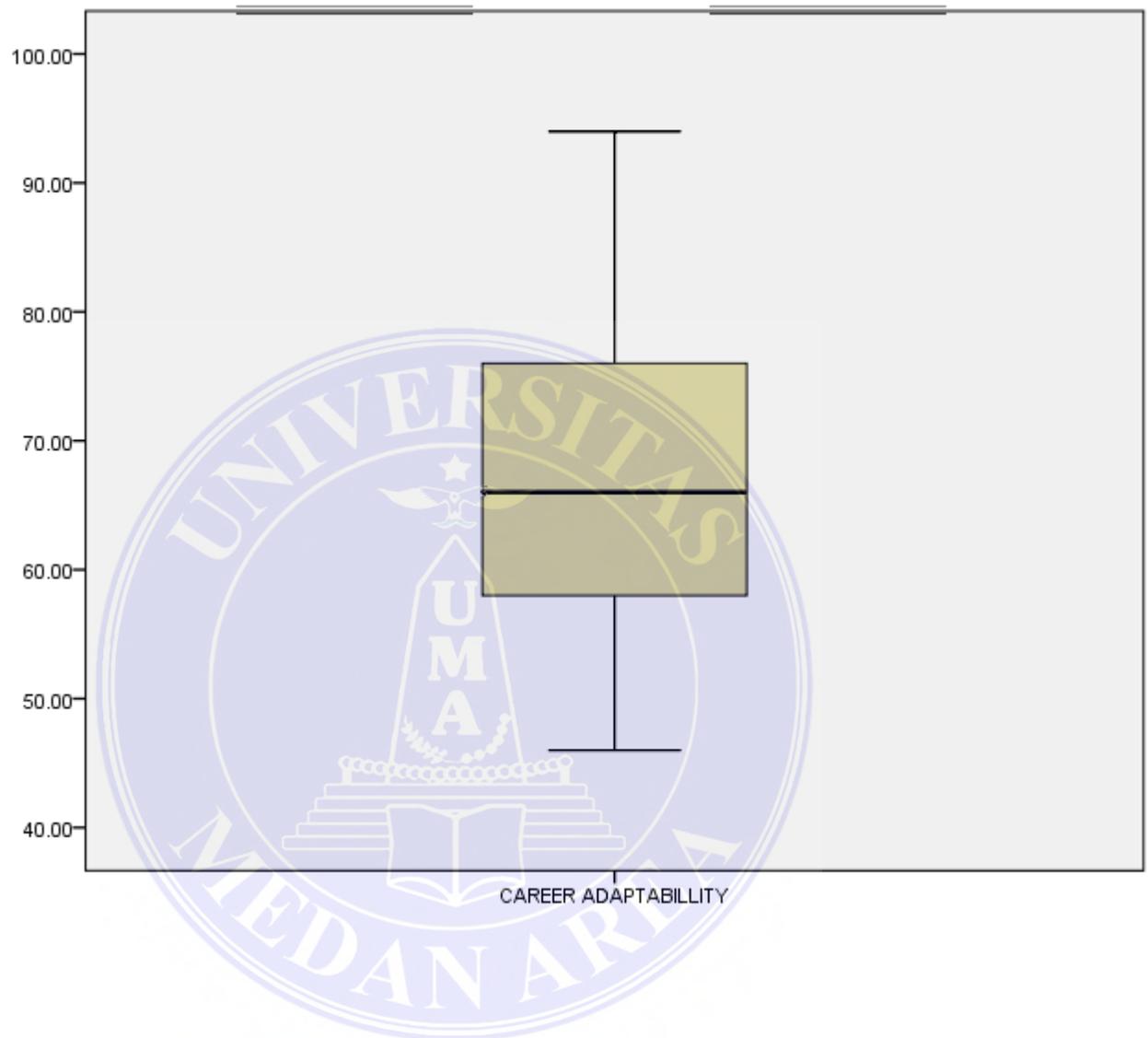
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
CAREER ADAPTABILLLITY	70	100.0%	0	0.0%	70	100.0%

Descriptives

	Statistic	Std. Error		
CAREER ADAPTABILLLITY	Mean	67.3571	1.32222	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	64.7194	
		Upper Bound	69.9949	
	5% Trimmed Mean	67.0873		
	Median	66.0000		
	Variance	122.378		
	Std. Deviation	11.06245		
	Minimum	46.00		
	Maximum	94.00		
	Range	48.00		
	Interquartile Range	18.00		
	Skewness	.308	.287	
	Kurtosis	-.656	.566	

CAREER ADAPTABILITY





T-TEST GROUPS=x(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=y
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes

Output Created	21-SEP-2022 09:44:44	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=x(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=y /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet1]

Group Statistics

	jenis kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
CAREER ADAPTABILLY	perempuan	33	76.5758	7.38254	1.28514
	laki-laki	37	59.1351	6.22344	1.02313

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
CAREER ADAPTABILLY	Equal variances assumed	.925	.340	10.722
	Equal variances not assumed			10.617

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
CAREER ADAPTABILLY	Equal variances assumed	68	.000	17.44062
	Equal variances not assumed	62.943	.000	17.44062

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
CAREER ADAPTABILITY	Equal variances assumed	1.62663	14.19472	20.68652
	Equal variances not assumed	1.64267	14.15795	20.72329







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Nalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serryu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1200/FPSI/01.10/IX/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

1 September 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur
 Samapta Polda Sumut
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Dinda Tri Ndorowati
 NPM : 208600040
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Direktorat Samapta, Jl. Sisingamangaraja KM. 10,5 No. 60 Timbang Deli, Kec. Medan Amplas Kota Medan, Sumatera Utara, 20148 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Career Adaptability Ditinjau Dari jenis Kelamin Polisi Bintara Remaja Di Kantor Direktorat Samapta"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



LAHJ, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



9


KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
DIREKTORAT SAMAPTA
Jalan Sisingamangaraja No. 60 KM 10,5 Medan Medan, 25 September 2022

Nomor : BJ 256 /IX/KEP/2022/Dit Samapta
Klasifikasi : Biasa
Lampiran :-
Perihal : Selesai pengambilan data di POLDA SUMUT Tentang perbedaan career adaptability ditinjau dari jenis kelamin Polisi Bintara Remaja di Polda Sumut

Kepada
Yth. IBU LAILI AFITA, S.Psi, M.M.,
M.PSI, PSIKOLOG, WAKIL DEKAN
BIDANG PENDIDIKAN, PENELITIAN
DAN PENGABDIAN KEPADA
MASYARAKAT

di
Medan,

1. Rujukan :

- a. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- b. Hubungan tata cara kerja Ditsamapta Polda Sumut;
- c. Surat dari Universitas Medan Area Nomor : 1200 / FPSI / 01.10 / IX / 2022 tanggal 01 September 2022 perihal permohonan untuk mengambil data di Polda Sumut guna penyusunan skripsi yang berjudul "PERBEDAAN CAREER ADAPTABILITY DITINJAU DARI JENIS KELAMIN POLISI BINTARA REMAJA DI KANTOR DIREKTORAT SAMAPTA".

2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas disampaikan kepada ibu Laili Afita, S.Psi, M.M., M.Psi, Psikolog, Wakil dekan bidang pendidikan, penelisan dan pengabdian kepada masyarakat dengan ini menerangkan bahwa, Mahasiswa a.n. Dinda Tri Ndorowati, NPM 208600040 Program Studi Psikologi telah selesai melaksanakan pengambilan data dari tanggal 06 s.d. 21 September 2022

3. Demikian untuk menjadi maklum.


DIREKTUR
Drs. BAMBANG SIGIT PRIYONO, M.Si
KOMANDAN BESAR POLISI NRP 65030626

Tembusan :

1. Kapolda Sumut.
2. Inwasda Polda Sumut.
3. Karo SDM Pola Sumut.