



Pelatihan dan Pendampingan Asesmen Adaptabilitas Karir Peserta Didik Berbasis *Computer Assisted Testing* sebagai Dasar Pengembangan Program Bimbingan dan Konseling Karir di Sekolah Menengah Pertama

Herdi¹, Ahmad Rifqy Ash-Shiddiqy²

Keywords :

Assessment;
Career adaptability;
Career adapt-abilities
scale-short form;
Guidance and
counseling program;
Scientist-practitioner
model

Correspondensi Author

Bimbingan dan Konseling,
Universitas Negeri Jakarta
Jl. Bumiputra IV No. 9
Cipinang-Rawamangun,
Jakarta Timur
Email: Herdi@unj.ac.id

History Article

Received: 12-04-2021;
Reviewed: 14-05-2021;
Revised: 11-07-2021;
Accepted: 21-07-2021;
Published: 12-08-2021.

Abstrak. Pengabdian kepada masyarakat ini ditujukan untuk memfasilitasi peserta didik dan guru bimbingan dan konseling/konselor memahami gambaran adaptabilitas karir dirinya. Pengabdian masyarakat menggunakan scientist-practitioner model dengan melibatkan 48 orang peserta didik, 1 guru bimbingan dan konseling, dan 1 wakil kepala sekolah SMP YWKA 2 dan Trisula Perwari 3 Jakarta. Data diukur menggunakan Career Adapt-Abilities Scale-Short Form dan dianalisis menggunakan rata-rata dan simpangan baku. Secara operasional, analisis data menggunakan Rash Model 3.75.0 dan SPSS v. 25.0. Hasil pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan asesmen adaptabilitas karir dapat memfasilitasi peserta didik dan guru bimbingan dan konseling memahami profil adaptabilitas karir dirinya. Adaptabilitas karir peserta didik SMP cenderung berada pada kategori tinggi, baik secara keseluruhan maupun dimensi keyakinan, kepedulian, dan keingintahuan, namun cenderung rendah pada dimensi pengendalian karir. Hasil ini dapat dijadikan baseline pengembangan program bimbingan dan konseling karir/peminatan untuk meningkatkan adaptabilitas karir peserta didik SMP.

Abstract. This community service is intended to facilitate students and guidance and counseling teacher/counselor to understand the profile of their career adaptability. This is used a scientist-practitioner model involving 48 students, 1 guidance and counseling teacher, and 1 deputy of principal of SMP YWKA 2 and Trisula Perwari 3 Jakarta. Data were measured using the Career Adapt-Abilities Scale-Short Form and analyzed using mean and standard deviation. Operationally, data analysis uses Rash Model 3.75.0 and SPSS v. 25.0. The results show that training and mentoring for career adaptability assessments can facilitate students and guidance and counseling teachers to understand their career adaptability profile. The career adaptability of junior high school students tends to be in a high category, both overall and in the dimensions of career confidence, curiosity, and concern but tends to be low in the dimension of career control. These results can be used as a baseline for the development of career guidance and counseling programs to improve the career adaptability of junior high school students.

PENDAHULUAN

Kajian teoretis dan fakta empiris menunjukkan tentang pentingnya pencapaian adaptabilitas karir peserta didik serta tuntutan kompetensi Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor (Guru BK/K) dalam melaksanakan asesmen peminatan karir dalam keseluruhan program BK di sekolah. Hal ini semakin relevan seiring dengan dimasukinya era revolusi industri 4.0 yang mengubah pola-pola karir dan menuntut setiap individu memiliki kemampuan adaptabilitas karir agar mencapai kesuksesan karir di dunia yang penuh dengan persaingan global dan ketidakpastian.

Di sisi lain, kebijakan pemerintah tentang pelaksanaan program BK karir/peminatan bagi peserta didik di sekolah – salah satu komponen penting yang harus dilaksanakan adalah asesmen arah peminatan (BPSDM, 2013a), termasuk adaptabilitas karir peserta didik menjadi tuntutan penting untuk dipenuhi. Dengan dimilikinya adaptabilitas karir (arah peminatan yang jelas), peserta didik tamatan suatu jenjang pendidikan tertentu menurut BPSDM & PMP Kemendikbud (BPSDM, 2013b) “diharapkan telah memiliki konsep yang tegas dan jelas *mau kemana dan menjadi apa* mereka itu selanjutnya setelah menamatkan sekolah tersebut?”

Kebijakan tersebut mendesak untuk segera dilaksanakan secara masif dengan penuh perencanaan dan persiapan yang matang. Badan Pusat Statistik (BPS, 2019) melaporkan bahwa tingkat pengangguran (TPT) terdiri di Indonesia mencapai 5.04%, dengan TPT tertinggi (8.63%) diduduki oleh lulusan SMK, diploma (6.89%), SMA (6.78%), Perguruan Tinggi (6.24%), SMP (5.04%), dan SD (2.65%). Badan Pengembangan SDM dan PMP Kemendikbud (BPSDM, 2013b) berpendapat bahwa kondisi ini salah satunya disebabkan oleh fakta empirik banyaknya kecenderungan peserta didik tamatan sekolah yang melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi belum (tidak) dimilikinya kemampuan adaptabilitas karir dan tidak didasarkan atas arah peminatannya yang didukung oleh potensi dan kondisi diri secara memadai.

Jika dianalisis fakta tentang tingginya angka pengangguran terdidik di usia produktif disebabkan oleh belum tercapainya adaptabilitas karir (Savickas, 1997) sehingga mengalami kesulitan dalam pemilihan dan pembuatan keputusan karir secara tepat. Adaptabilitas karir merupakan sumber daya yang dimiliki seseorang

untuk mengantisipasi dan mengatasi masalah karir yang tidak terprediksi atau sebagai kesiapan individu dalam menyelesaikan tugasnya, menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, dan mengatasi trauma dalam pekerjaannya (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas karir memiliki peran yang fundamental dalam dunia karir individu. Individu dengan adaptabilitas karir yang tinggi dapat mempersiapkan diri untuk perubahan lingkungan yang tidak dapat diprediksi dan mengambil langkah-langkah antisipatif untuk meningkatkan karirnya di masa depan (Savickas, 1997). Penelitian terdahulu melaporkan pentingnya pengembangan adaptabilitas karir peserta didik karena dapat meningkatkan pembentukan identitas dan luaran karir (Porfeli & Savickas, 2012), kepuasan karir dan kewirausahaan (McKenna, Zacher, Ardabili, & Mohebbi, 2016), berkorelasi positif signifikan dengan *ambidexterity* tingkat individual dan kinerja karyawan di Ghana (Affum-Osei, et al., 2019),

Beranjak dari masalah yang ada, maka pada akhirnya perlu diadakan pelatihan dan pendampingan asesmen adaptabilitas karir peserta didik berbasis CAT sebagai dasar pengembangan program BK karir/peminatan di SMP. Pakar asesmen menyarankan pentingnya mengembangkan, menggunakan, dan memanfaatkan CAT dalam asesmen psikologis. CAT dapat berpengaruh signifikan pada asesmen, mempermudah diseminasi informasi, mempermudah akses informasi berdasarkan hasil asesmen, dan interaktif hasil asesmen lebih akurat membuat proses pengolahan, penginterpretasian dan presentasi informasi menjadi lebih cepat, efisien, dan akurat karena dirancang secara otomatis, biaya murah, lebih aman, interaktif, bersahabat, dan bersifat pribadi sehingga proses asesmen karir menjadi lebih efektif (Hays, 2013).

Walaupun asesmen adaptabilitas karir menempati posisi yang penting, namun fakta menunjukkan bahwa 80% guru BK/K kurang kompeten dalam mengenali (mengases) secara mendalam konseli yang hendak dilayaninya dan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi asesmen berbasis TIK (Tjalla & Herdi, 2015). Hasil kajian pendahuluan juga menemukan bahwa: (a) 90% guru BK/K tidak melakukan asesmen adaptabilitas karir) sebagai dasar pengembangan program BK karir/peminatan di sekolah karena keterbatasan

waktu pengadministrasiannya yang masih dilakukan secara manual; (b) 100% guru BK/K tidak menggunakan instrumen adaptabilitas karir berbasis *CAT*; (c) 100% guru BK/K membutuhkan instrumen adaptabilitas karir berbasis *CAT*; dan (d) 100% guru BK/K membutuhkan pelatihan dan pendampingan dengan pendekatan *scientist-practitioner model* dalam penyelenggaraan asesmen adaptabilitas karir peserta didik berbasis *CAT*.

Atas dasar rasional tersebut, PkM ini difokuskan pada pelatihan dan pendampingan asesmen adaptabilitas karir peserta didik berbasis *CAT* sebagai sistem pendukung program BK Karir/peminatan di SMP Trisula Perwari 3 Jakarta dan SMP YWKA 2 Jakarta Provinsi DKI Jakarta. Instrumen adaptabilitas karir yang digunakan dalam pelatihan ini yaitu *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF; Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017). Instrumen ini dipilih karena banyak digunakan dalam berbagai penelitian tentang adaptabilitas karir individu dari berbagai jenjang pendidikan, usia, pekerjaan, dan budaya di lebih dari 13 negara di dunia (Savickas & Porfeli, 2012), di antaranya: adaptabilitas karir remaja di Afrika Selatan (Albein, Kidd, & Maree, 2019), adaptabilitas karir peserta didik dan masyarakat Arab di Jordan (Mazahreh, Stoltz, & Wolff, 2019), adaptabilitas karir peserta didik di Cina (Ryba, Zhang, Huang, & Aunola, 2017) adaptabilitas karir mahasiswa dan karyawan di Cina (Yu, Dai, Guan, & Wang, 2019), adaptabilitas karir karyawan di Iran (McKenna, Zacher, Ardabili, & Mohebbi, 2016), adaptabilitas karir mahasiswa di Islandia (Einarsdottir, Vilhjalmsdottir, Smaradottir, & Kjartansdottir, 2015), adaptabilitas karir di Nigeria (Olugbade, 2017), adaptabilitas karir di Yunani (Sidiropoulou-Dimakakou, Mikedaki, Argyropoulou, & Kaliris, 2018), dan adaptabilitas karir di Serbia (Mirkovic, Suvajdzic, & Dostanic, 2019).

METODE

Solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah pelatihan dan pendampingan menggunakan pendekatan *Scientist-Practitioner Model* (SPM) (Stoltenberg, et al., 2000; Healy, 2017; Jex & Britt, 2014) yang mengkombinasikan pelatihan, *workshop*, dan pendampingan dalam menyelenggarakan asesmen adaptabilitas karir peserta didik berbasis *CAT* sebagai dasar

pengembangan program BK karir/peminatan di SMP. SPM merupakan salah satu model pelatihan yang efektif karena dapat menyediakan berbagai kesempatan positif untuk mengembangkan kompetensi profesional melalui beragam kegiatan yang mengintegrasikan seminar, pelatihan, *workshop*, praktik, pendampingan, dan pengalaman lainnya yang digunakan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta ke dalam adegan dunia nyata (Jex & Britt, 2014; Healy, 2017). SPM memungkinkan terjadinya *sharing* dan transfer kompetensi (sikap, pengetahuan, dan keterampilan) dalam asesmen antara ilmuwan (pendidik konselor/dosen), praktisi (guru BK/K), dan sasaran layanan BK (peserta didik) (Stoltenberg, et al., 2000). Penelitian terkini melaporkan bahwa SPM merupakan salah satu model yang terbukti sebagai model treatment yang inovatif dan efektif dalam mengembangkan kompetensi profesional (Shawler, Blair, Harper, & Dorsey, 2018).

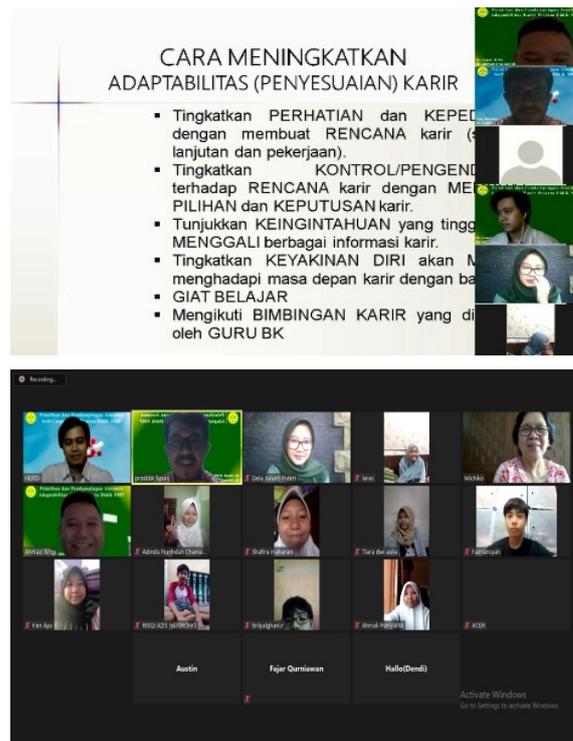
Sasaran kegiatan ini berjumlah 48 orang peserta didik terdiri atas seluruh (15) peserta didik kelas VIII dan 1 orang wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dari SMP Trisula Perwari 3 Jakarta serta seluruh (33) peserta didik dan 1 guru BK/K SMP YWKA 2 Jakarta.

Data adaptabilitas karir peserta didik SMP dikumpulkan menggunakan prosedur sebagai berikut: (1) melakukan perizinan kepada dan menyepakati jadwal PkM dengan kepala sekolah, guru BK/K, dan peserta didik; (2) pelaksanaan pendampingan asesmen adaptabilitas karir peserta didik menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) versi adaptasi (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017) via *google form* https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfEokXiwJf2C17ytA05wZCGeK2S3E7c5jDF0ThLtTnDS_pA/viewform?usp=pp_url; dan (3) pengolahan dan analisis data hasil assmen.

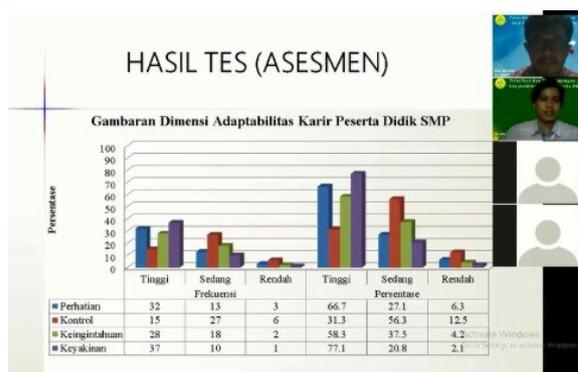
Kegiatan dilaksanakan selama empat kali, meliputi: Pertama, pembukaan dan pengenalan awal via *zoom meeting* pada hari Jum'at tanggal 23 Juni 2021 pukul 13.00 WIB. Kegiatan ini dihadiri oleh Korprodi BK, para dosen pelaksana P2M, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru BK/K, dan wali kelas dari SMP Trisula Perwari 3 Jakarta dan SMP YWKA 2 Jakarta.

Kedua, asesmen pendampingan asesmen adaptabilitas karir peserta didik menggunakan

CAAS-SF versi adaptasi (Maggiore, Rossier, & Savickas, 2017) via *google form* dari tanggal 6-28 Agustus 2020. CAAS-SF berjumlah 12 item untuk mengukur empat dimensi adaptabilitas karir, yaitu: kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan. CAAS-SF berbentuk *summated rating* dengan skala Likert lima jenjang, yaitu: 1 = Sangat Tidak Kuat sampai dengan 5 = Sangat Kuat. Hasil pengujian menunjukkan CAAS-SF memiliki properti psikometrik yang baik, di antaranya: reliabilitas item sebesar .86, reliabilitas partisipan sebesar .71, dan reliabilitas tes (*Alpha Cronbach*) diperoleh $\alpha = .79$, serta unidimensionalitas sebesar 36.5%. Properti psikometrik CAAF-SF versi adaptasi Indonesia ini relevan dengan temuan sebelumnya yang memiliki indeks reliabilitas antara .75-.94. Kegiatan diikuti oleh 13 orang peserta didik dan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dari SMP Trisula Perwari 3 Jakarta serta 33 orang peserta didik dan 1 orang guru BK/K dari SMP YWKA 2.



Gambar 2. Pelatihan Pengembangan Adaptabilitas Karir Secara Daring

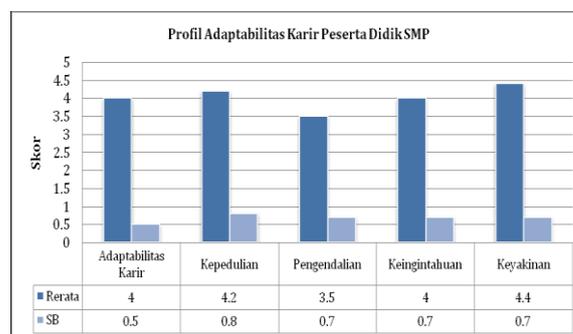


Gambar 1. Pendampingan Asesmen Adaptabilitas Karir Secara Daring

Ketiga, pelatihan pengembangan adaptabilitas karir peserta didik SMP secara daring melalui *zoom meeting* pada tanggal 28 Agustus 2020. Kegiatan ini diikuti oleh 8 orang peserta didik dan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dari SMP Trisula Perwari 3 Jakarta serta 8 orang peserta didik dan 1 orang guru BK/K dari SMP YWKA 2 yang dipilih berdasarkan skor adaptabilitas karir terendah. Bukti kegiatan dapat dilihat pada Gambar 2 dan videonya dapat diakses secara lengkap pada saluran youtube dengan tautan <https://youtu.be/mf8PTwHGn70>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil asesmen menunjukkan bahwa adaptabilitas karir peserta didik kelas VIII SMP Trisula Perwari 3 Jakarta dan SMP YWKA 2 Jakarta mencapai skor rata-rata sebesar 4.0 dan simpangan baku sebesar 0.5 dari skala 1-5. Artinya, peserta didik memiliki adaptabilitas karir yang cenderung tinggi. Hasil ini divisualisasikan pada Grafik 1 berikut.



Grafik 1. Hasil Asesmen Adaptabilitas Karir

Hasil asesmen juga menunjukkan hasil sebagaimana yang divisualisasikan pada Grafik 1. Pertama, dimensi kepedulian karir peserta didik kelas VIII SMP Trisula Perwari 3 Jakarta dan SMP YWKA II Jakarta mencapai skor rata-rata sebesar 4.2 dan simpangan baku sebesar 0.8

dari skala 1-5. Artinya, peserta didik memiliki kepedulian karir yang cenderung tinggi. Peserta didik yang memiliki kepedulian karir yang tinggi cenderung peduli terhadap kesuksesan karirnya dan mempersiapkan masa depan karirnya dengan baik. Kepedulian karir merupakan orientasi ke masa depan, merasa penting, dan terlibat dalam persiapan masa depan (Savickas & Profeli, 2013). Kepedulian karir peserta didik dibangun dengan dimilikinya pandangan yang optimis dan perencanaan yang matang terhadap setiap peluang dan tantangan karir di masa depan. Kepedulian karir peserta didik juga dapat dibangun dengan memperhatikan, merefleksikan, dan mempertimbangkan pengalaman yang pernah dialaminya di masa lalu dan kondisi saat ini. Kesadaran karir peserta didik akan mendorong timbulnya kepedulian terhadap tugas kerja dan transisi karir yang akan dihadapinya.

Kedua, dimensi pengendalian karir peserta didik kelas VIII SMP Trisula Perwari 3 Jakarta dan SMP YWKA II Jakarta mencapai skor rata-rata sebesar 3.5 dan simpangan baku sebesar 0.7 dari skala 1-5. Artinya, peserta didik memiliki pengendalian karir yang cenderung sedang. Dimensi pengendalian bermakna bahwa peserta didik mempunyai keyakinan untuk memiliki masa depannya sendiri serta tanggungjawab yang besar terhadap karirnya (Savickas & Profeli, 2012). Dimensi pengendalian memungkinkan peserta didik untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan karirnya dalam rangka menghadapi perubahan yang terjadi di masa kini dan masa depan dengan menggunakan kemampuan disiplin, usaha, dan ketekunan dirinya sendiri. Peserta didik yang memiliki pengendalian yang memadai akan menampilkan sikap asertif dan ketegasan dalam membuat keputusan untuk mengingatkan diri dalam tugas perkembangan karir, memantapkan pilihan dan keputusan karir, dan mampu menghindarkan diri dari sikap menunda-nunda pekerjaan atau tugas yang diembannya. Peserta didik dengan pengendalian yang baik akan terdorong untuk terlibat dalam berbagai kegiatan dan pengalaman yang dapat meningkatkan asertivitas dalam membuat pilihan dan mengambil keputusan karir.

Ketiga, dimensi keingintahuan karir peserta didik kelas VIII SMP Trisula Perwari 3 Jakarta dan SMP YWKA II Jakarta mencapai skor rata-rata sebesar 4.0 dan simpangan baku

sebesar 0.7 dari skala 1-5. Artinya, peserta didik memiliki keingintahuan karir yang cenderung tinggi. Keingintahuan karir mengacu pada kekuatan peserta didik dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan dalam karirnya di masa depan. Keingintahuan karir yang tinggi akan mendorong peserta didik untuk mendeskripsikan dirinya pada berbagai situasi dan peran karir tertentu (Savickas & Profeli, 2012). Peserta didik dengan keingintahuan karir yang tinggi menampilkan berbagai inisiatif untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan yang diinginkan dan mencari kesempatan untuk mendapatkannya. Peserta didik dengan keingintahuan yang tinggi menunjukkan sikap penyesuaian yang tepat seperti melakukan eksperimen, berani mengambil risiko, dan berani mempertanyakan berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan karir yang diinginkannya (Savickas & Profeli, 2012).

Keempat, dimensi keyakinan karir peserta didik kelas VIII SMP Trisula Perwari 3 Jakarta dan SMP YWKA II Jakarta mencapai skor rata-rata sebesar 4.4 dan simpangan baku sebesar 0.7 dari skala 1-5. Artinya, peserta didik memiliki keyakinan karir yang cenderung tinggi. Peserta didik dengan dimensi keyakinan karir yang tinggi menunjukkan keyakinan untuk mampu mengatasi masalah dan berupaya mengatasi hambatan karir yang dihadapinya. Peserta didik dengan dimensi keyakinan karir yang tinggi akan menampilkan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, tekun, dan menghadapi berbagai permasalahan karir. Agar memiliki keyakinan karir, peserta didik perlu difasilitasi untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan kegiatan sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri, penghargaan diri, dan mampu membuat pilihan dan mengambil keputusan untuk mencapai rencana karir di masa depan (Savickas, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Savickas (2005) dalam *Theory of Career Construction* bahwa adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu yang dibutuhkan untuk menghadapi transisi karir dalam kehidupan bermasyarakat yang berubah sangat cepat. Dinyatakan lebih lanjut bahwa adaptabilitas karir merupakan kesiapan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat pilihan karir dan melakukan negosiasi transisi karir. Adaptabilitas karir dimaknai sebagai seperangkat sikap, keyakinan, dan kompetensi yang meningkat seiring dengan dimensi

kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan karir (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas karir juga dimaknai sebagai sumber daya berupa kekuatan atau kapasitas untuk meregulasi diri yang dapat digunakan oleh individu untuk mengatasi masalah yang tidak dikenal, kompleks, dan tidak jelas yang ditunjukkan oleh tugas-tugas perkembangan karir, transisi karir, dan trauma karir. Adaptabilitas karir ini dapat berkontribusi untuk mengembangkan dan menentukan strategi yang digunakan oleh individu untuk mengarahkan perilaku adaptif.

Adaptabilitas karir yang tinggi merupakan kemampuan multidimensi dan bersifat hierarki yang mendukung strategi regulasi diri yaitu kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan karir. Kepedulian merupakan kemampuan individu untuk menyadari dan mempersiapkan masa depan karirnya sendiri. Pengendalian mencerminkan keyakinan tentang tanggung jawab pribadi untuk mempersiapkan karir diri sendiri dan kendali pribadi yang dirasakan terhadap situasi karir dan masa depannya. Keingintahuan merupakan kecenderungan pribadi dan kemampuan untuk mengeksplorasi lingkungan profesional dengan mempelajari dan mengeksplorasi berbagai jenis pekerjaan dan peluang karir. Keyakinan menunjukkan efikasi diri untuk mengatasi masalah dan kemampuan untuk berhasil dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan dalam mengatasi masalah yang dihadapi dalam kegiatan profesional (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012).

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa peserta didik memahami tingkat adaptabilitas dirinya dan cara mengembangkannya. Begitupun dengan guru BK/K memiliki wawasan konseptual dan praksis asesmen adaptabilitas karir peserta didik. Hal ini karena pelatihan dan pendampingan menggunakan pendekatan *Scientist-Practitioner Model* (SPM; Stoltenberg, et al., 2000; Healy, 2017; Jex & Britt, 2014) yang mengkombinasikan pelatihan, *workshop*, dan pendampingan dalam menyelenggarakan asesmen adaptabilitas karir peserta didik berbasis CAT sebagai dasar pengembangan program BK karir/peminatan di SMP. SPM terbukti menjadi salah satu model pelatihan yang efektif karena dapat menyediakan berbagai kesempatan positif untuk mengembangkan kompetensi profesional melalui beragam kegiatan yang mengintegrasikan seminar,

pelatihan, *workshop*, praktik, pendampingan, dan pengalaman lainnya yang digunakan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta ke dalam adegan dunia nyata (Jex & Britt, 2014; Healy, 2017). SPM memungkinkan terjadinya *sharing* dan transfer kompetensi (sikap, pengetahuan, dan keterampilan) dalam asesmen antara ilmuwan (pendidik konselor/dosen), praktisi (guru BK/K), dan sasaran layanan BK (peserta didik) (Stoltenberg, et al., 2000). Hasil kegiatan pengabdian masyarakat ini juga mendukung penelitian sebelumnya bahwa SPM merupakan salah satu model yang terbukti sebagai model *treatment* yang inovatif dan efektif dalam mengembangkan kompetensi profesional (Shawler, Blair, Harper, & Dorsey, 2018).

SIMPULAN DAN SARAN

Pengabdian kepada masyarakat tentang pelatihan dan pendampingan asesmen adaptabilitas karir peserta didik SMP berbasis *computer assisted testing* telah dilakukan. Hasil PKM menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan asesmen adaptabilitas karir dapat memfasilitasi peserta didik dan guru BK/K SMP YWKA 2 dan Trisula Perwari 3 Jakarta dalam memahami profil adaptabilitas karir dirinya. Adaptabilitas karir peserta didik SMP cenderung berada pada kategori tinggi, baik secara keseluruhan maupun dimensi keyakinan, kepedulian, dan keingintahuan, namun cenderung rendah pada dimensi pengendalian karir.

Saran ditujukan kepada berbagai pihak terkait. Pertama, peserta didik SMP diharapkan dapat meningkatkan adaptabilitas karir dengan cara menggali berbagai informasi pilihan karir (studi lanjut dan pekerjaan) dari berbagai sumber dan mengikuti bimbingan dan konseling karir. Kedua, pelaksana PKM dan/atau guru BK/K dapat menjadikan data hasil asesmen ini sebagai *baseline* pengembangan program bimbingan dan konseling karir/peminatan untuk meningkatkan adaptabilitas karir peserta didik SMP.

DAFTAR RUJUKAN

- Affum-Osei, E., Antwi, C. O., Abdul-Nasiru, I., Asante, E. A., Aboagye, M. O., & Forkouh, S. K. (2019). Career Adapt-

- Abilities Scale in Ghana: Psychometric properties and associates with individual-level ambidexterity and employee's service performance. *Current Psychology*, 1-16.
- Albein, A. J., Kidd, M., & Maree, J. G. (2019). Mixed-methods of the applicability of the Career Adapt-Abilities Scale for isiHhosa-speaking South African township adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-29.
- BPS. (2019). *Berita resmi statistik*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- BPSDM. (2013a). *Modul asesmen peminatan peserta didik*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- BPSDM. (2013b). *Panduan khusus bimbingan dan konseling: Pelayanan arah peminatan peserta didik*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Einarsdottir, S., Vilhjalmsdottir, G., Smaradottir, S. B., & Kjartansdottir, G. B. (2015). A culture-sensitive approach in the development of the Career Adapt-Abilities Scale in Iceland: Theoretical and operational considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 172-181.
- Hays, D. G. (2013). *Assessment in counseling: A guide to the use of psychological assessment procedures*. Alexandria, VA: John Wiley & Sons.
- Healy, P. (2017). Rethinking the scientist-practitioner model: On the necessary complementarity of the natural and human science dimensions. *European Journal of Psychotherapy & Counseling*, 19(3), 231-251.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A Scientist-Practitioner Approach* (3rd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325.
- Mazahreh, L. G., Stoltz, K. B., & Wolff, L. A. (2019). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale in the Hashemite Kingdom of Jordan. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 52(2), 108-118.
- McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F. S., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale-Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93(1), 81-91.
- Mirkovic, B., Suvajddzic, K., & Dostanic, J. (2019). Career adaptability in Serbia: Examining the CAAS model. *Psihologija*, 1-21.
- Olugbade, O. A. (2017). The career adapt-abilities scale-Nigeria form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96(1), 111-114.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748-753.
- Ryba, T. V., Zhang, C.-Q., Huang, Z., & Aunola, K. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Dual Career Form (CAAS-DC): psychometric properties and initial validation in high-school student-athletes. *Health Psychology and Behavioral Science*, 5(1), 85-100.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 87-96.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Shawler, L. A., Blair, B. J., Harper, J. M., & Dorsey, M. F. (2018). A survey of the current state of the scientist-practitioner model in applied behavior analysis. *Education and Treatment of Children*, 41(3), 277-298.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mikedaki, K., Argyropoulou, K., & Kaliris, A. (2018). A psychometric analysis of the Greek career

- adapt-abilities scale in University students. *International Journal of Psychological Studies*, 10(3), 1-15.
- Stoltenberg, C. D., Pace, T. M., Kashubeck-West, S., Biever, J. L., Paterson, T., & Welch, I. D. (2000). Training model in counseling psychology: Scientist-Practitioner versus Practitioner-Scholar. *The Counseling Psychologist*, 28(5), 622-640.
- Tjalla, A., & Herdi, H. (2015). Kompetensi guru bimbingan dan konseling/konselor (guru BK/K) lulusan diklat program alih fungsi. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 13(1), 1-12.
- Yu, H., Dai, Y., Guan, X., & Wang, W. (2019). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF): Validation across three different samples in the Chinese context. *Journal of Career Assessment*, 1-22.