

Pengembangan *Career Adaptability* Melalui Inovasi Sumber Daya Manusia

Rizkiyah hasanah¹, Izzatul Munawwaroh², Febriyanti Ghayatul Qushwa³, Abu Hasan Agus R⁴

¹ Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo, Indonesia; riyariskiyah@gmail.com

² Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo, Indonesia; izzatul963@gmail.com

³ Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo, Indonesia; uswahuswah242@gmail.com

⁴ Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo, Indonesia; masagusrm@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Development;
Career Adaptability;
Human Resource Innovation

Article history:

Received 2023-10-16

Revised 2023-12-22

Accepted 2024-01-12

ABSTRACT

This article discusses the development of career adaptability through human resource innovation at MA Bahrul Ulum Besuk. This research uses a qualitative case study approach, the research subjects consist of the Principal and several Deputy Heads. Data collection techniques use interviews, documentation, observation. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The focus of this research is that researchers want to describe Career Adaptability Development through Human Resource Innovation at MA Bahrul Ulum Besuk. This research data was obtained through interviews, observation and documentation. In the next stage, researchers checked the validity of the data by extending participation, diligent observation and triangulation. To get more accurate and accountable results, researchers conducted interviews with the Principal, Deputy Head of Student Affairs, Deputy Head of Curriculum and Teachers at MA Bahrul Ulum Besuk. The research results show that Career Adaptability Development through Human Resources innovation at MA Bahrul Ulum Besuk can be successfully carried out through human resource innovation by focusing on the dimensions of concern, control, curiosity and confidence. The implementation of a holistic career development program has proven its effectiveness in building self-confidence and readiness to face career changes. Regular monitoring of student skills and achievements provides a clear picture of the development of skills relevant to the world of work, enabling the identification of individual potential and the provision of constructive feedback. In addition, career resource centers are an important platform in providing the information, training and support needed to develop career adaptability. Overall, human resource innovation in the form of career programs, skills and achievement monitoring, and the role of career resource centers make a positive contribution in shaping individual career adaptability, creating a solid foundation for successful navigation in a dynamic world of work.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.



Corresponding Author:

Rizkiyah hasanah

Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo, Indonesia; riyariskiyah@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pengembangan *career adaptability* melalui inovasi sumber daya manusia diartikan sebagai penekanan pada pembentukan keahlian yang bersifat fleksibel dan berkelanjutan. Organisasi kini semakin fokus pada strategi pengembangan SDM yang memungkinkan karyawan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pasar. Inovasi HR mencakup pendekatan seperti pelatihan yang personal, mentoring, dan platform pembelajaran digital. Hal ini membantu peserta didik mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan ketangguhan karier mereka dalam menghadapi perubahan pekerjaan dan teknologi. Selain itu, pendekatan baru dalam manajemen kinerja juga muncul, di mana organisasi memberikan lebih banyak ruang untuk eksplorasi karier dan pengembangan lintas-fungsional. Ini memungkinkan peserta didik untuk belajar dari pengalaman beragam, memperluas jaringan, dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai aspek pendidikan.

Fakta lapangan menunjukkan bahwa di madrasah mencerminkan lembaga pendidikan berbasis unik yang memengaruhi pengembangan Career Adaptability melalui Inovasi Sumber Daya Manusia (SDM). Guru-guru dan staf administratif di madrasah tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual dan model peran dalam membentuk karakter siswa sesuai dengan ajaran Islam. Dalam konteks ini, inovasi SDM mencakup pengembangan program-program pelatihan yang memperkuat tidak hanya keterampilan teknis tetapi juga nilai-nilai moral dan keagamaan. Dengan fokus pada inovasi SDM, madrasah mungkin mengintegrasikan pendekatan unik dalam pengembangan kariernya, yang lebih mengedepankan nilai-nilai keislaman dan etika dalam mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan masa depan. Dengan demikian, fakta lapangan di madrasah menyoroti peran integral inovasi SDM dalam merespons kebutuhan karir yang khusus dan kontekstual, menciptakan dinamika unik dalam pengembangan Career Adaptability.

Dalam hal Career Adaptability Arulampalam Kunaraj dkk berpendapat bahwa Career Adaptability mempengaruhi Emotional Intelligence yang signifikan (Arulampalam Kunaraj, P.Chelvanathan, Ahmad AA Bakar, 2023). Selanjutnya agustini mengatakan ada beberapa yang mempengaruhi Career Adability diantaranya, Tipe-tipe kepribadian, Tingkat kecerdasan emosi, Intrinsic Work value, Extrinsic Work value (Agustini, 2022). Menurut arta bahwa terdapat peran positif dan signifikan pada terdapat pengaruh signifikan yang positif pada Career Adaptability terhadap Emotional Intelligence Dan Work Values karyawan. Sehingga hal tersebut memberikan dampak positif pada keberhasilan perusahaan (Arta et al., 2023). Wardah dan syarifuddin mengatakan bahwa keaktifan berorganisasi berperan penting dalam adaptabilitas karir, berorganisasi dapat menambah wawasan, pengalaman, relasi pertemanan yang memperkuat kerja sama, dan mengasah skill serta diajarkan bertanggung jawab, dengan ini sangat mudah untuk menyesuaikan karir dimasa mendatang (Wardah & Syarifuddin, 2022). Selain itu Husna dan Mayangsari Mengatakan bahwa sumber daya adaptasi karir sangat terkait dengan lainnya jenis sumber daya karir, tetapi kemampuan beradaptasi karir dan sumber daya karir lainnya masing-masing menjelaskan secara unik perbedaan dalam berbagai aspek kesuksesan karir. Dan sumber daya karir motivasi dan lingkungan berhubungan positif secara bermakna ke berbagai aspek kesuksesan karir subjektif (Husna & Mayangsari, 2017).

Sedangkan dalam hal Inovasi Sumber Daya Manusia sabrina berpendapat MSDM dapat dilakukan dengan unggul, kreatif, dan inovatif, melalui peningkatan kualitas karyawan atau pegawai dan juga peserta didik dalam penguasaan teknologi, kreatif merancang dan mendesain kegiatan pelatihan dan inovatif dalam mencari ide penguatan keterampilan (Sabrina, 2021). Sedangkan Dianto mengatakan sistem manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku proaktif, sistem manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi, perilaku proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi(Dianto et al., 2022). Menurut Sunarto mengatakan pendorong utama inovasi adalah SDM dan agar menjadi sukses perlu mendukung, merencanakan dan memelihara budaya inovasi (Sunarto, 2020). Selain itu Sunarsi Mengatakan pengembangan sumber daya manusia (PSDM) saat ini tidak memadai untuk memastikan

pengembangan seperangkat kompetensi baru kepada pegawai negeri dan menciptakan lingkungan yang mendukung lembaga pemerintah dalam meningkatkan kapasitas organisasi untuk mendapatkan proses pembelajaran skala besar terkait dengan perubahan budaya dan procedural (Sunarsi, 2018). Dan Riyadi mengatakan bahwa bahwa terdapat tiga dimensi utama proses pengembangan inovasi sistem manajemen kinerja SDM di BPJS Kesehatan yaitu: membentuk kesatuan data dari sistem-sistem di bidang kepegawaian yang telah ada, membangun satu sistem yang dapat mengintegrasikan modul untuk kinerja, talenta dan karir, dan membangun pengembangan system (Riyadi, 2019).

Berangkat dari riset diatas, maka novelty dari penelitian ini terletak dalam konteks Career adaptability melalui inovasi sumber daya manusia, sebuah temuan baru yang menarik adalah bahwa mengusung konsep *revolusioner* dalam pemahaman dan pengelolaan karir. Dengan pendekatan yang menekankan inovasi dalam sumber daya manusia, penelitian ini memberi perubahan yang baru untuk membangun adaptabilitas karier individu. Dalam era perubahan yang cepat, konsep ini menawarkan solusi proaktif yang melibatkan penggunaan teknologi, pembelajaran berbasis data, dan pendekatan manusiawi yang lebih efektif. Melalui penerapan inovatif ini, jurnal ini tidak hanya menyajikan hasil penelitian yang menarik, tetapi juga memberikan pandangan baru dalam membentuk masa depan tenaga kerja yang tangguh dan siap menghadapi dinamika karier yang terus berubah.

Tujuan penelitian adalah tentang bagaimana pengembangan *career adaptability* melalui Inovasi Sumber Daya Manusia di MA Bahrul Ulum Besuk, di mana inovasi sumber daya manusia memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan adaptasi karir para tenaga pendidik dan staf administratif. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung atau menghambat integrasi inovasi SDM, serta menyusun rekomendasi praktis untuk memperkuat hubungan antara inovasi SDM dan *career adaptability* di lingkungan pendidikan Islam ini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berupaya memberikan pemahaman mendalam tentang hubungan tersebut tetapi juga bermaksud memberikan landasan bagi pengembangan kebijakan dan praktik yang relevan guna meningkatkan kesiapan karir para pelaku pendidikan di MA Bahrul Ulum Besuk.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang fokus Pengembangan *Career Adaptability* melalui Inovasi Sumber Daya Manusia. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Sumber data berasal dari wawancara dengan Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Waka Kurikulum, Guru dan observasi langsung di lokasi penelitian MA Bahrul Ulum Besuk. Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara dan observasi. Wawancara digunakan sebagai metode sistematis untuk mendapatkan informasi lisan dari para guru, yang melibatkan penelitian terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Analisis data dilakukan menggunakan konsep Milles & Huberman, yang mencakup penyajian data secara keseluruhan, reduksi data, serta pemilihan dan pemilihan data sesuai dengan tema penelitian. Proses ini bertujuan untuk menyimpulkan temuan penelitian dengan cermat dan mendalam.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif jenis studi kasus dengan rancangan multi situs. Studi kasus dalam penelitian ini merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara sirkuler dengan menggunakan tiga pendekatan yaitu: 1) pengamatan peran serta (*participant observation*); 2) wawancara mendalam (*indepth interview*) terhadap 4 orang (Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Waka Kurikulum, Guru); dan 3) dokumentasi. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Penelitian ini mendeskripsikan pelaksanaan beberapa dimensi *career adaptability* yang difokuskan kepada empat hal yang merupakan komponen utama dalam proses manajemen lembaga pendidikan guna sumber daya manusia yang inovatif. Keempat dimensi tersebut adalah *Career concern*

(Kepedulian), *Career control* (Pengendalian), *Career Curiosity* (Rasa Ingin Tau), *Career confidence* (Keyakinan diri).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Career Concern (Kepedulian)

Kepedulian Karir (*career concern*) merupakan dimensi pertama dan penting dari adaptabilitas karier. Kepedulian karier berkaitan dengan kepercayaan setiap individu dalam mempersiapkan masa depan karirnya (*Adaptabilitas* karir). Kepedulian terhadap karir merupakan orientasi ke masa depan, merasa penting, dan terlibat dalam persiapan masa depan. Kepedulian yang dimiliki individu mengenai karirnya 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 didapat di masa lalu dan keadaannya saat ini. Kesadaran individu terhadap karirnya akan mendorong timbulnya perhatian untuk menjadi sadar akan tugas kerja dan masa transisi yang akan dihadapi (Filsafat ilmu manusia).

Career concern melalui inovasi sumber daya manusia di sekolah adalah pendekatan yang memanfaatkan teknologi dan metode baru untuk membantu siswa mengembangkan keterampilan, eksplorasi karier, dan merencanakan masa depan mereka (Fitri et al., 2023). Dalam konteks ini, penerapan inovasi sumber daya manusia dapat melibatkan beberapa elemen, seperti:

Pertama, Pengembangan Program Karir ialah Suatu pendekatan strategis yang dirancang untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada individu dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mencapai tujuan karier mereka. Program ini melibatkan serangkaian kegiatan dan inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan pemahaman individu terhadap minat, keterampilan, dan aspirasi mereka, sekaligus memperkuat kesiapan mereka menghadapi dinamika dunia kerja.

MA Bahrul Ulum Besuk terdapat beberapa program diantaranya, Program IPA, IPS dan Bahasa, Guru memberikan pembelajaran untuk mengembangkan pengetahuan siswa pada masing-masing program melalui kunjungan ke berbagai tempat industri diantaranya program IPA ke Laboratorium Sains yang diharapkan dapat memberikan pengalaman praktis kepada siswa dalam mengamati dan menjalankan eksperimen, memperkuat pemahaman konsep-konsep ilmiah dan kunjungan ke *eco green park* untuk menginspirasi siswa dan memberikan gambaran nyata tentang penerapan ilmu pengetahuan alam. Selanjutnya program IPS kunjungan ke lembaga pemerintah yaitu Kantor Bupati Probolinggo untuk memberikan pemahaman siswa terhadap struktur dan fungsi lembaga tersebut serta menggali wawasan mengenai kebijakan dan isu-isu sosial. Kunjungan kedua ke tempat BMKG Malang untuk memahami keterkaitan antara ilmu pengetahuan sosial, lingkungan dan kebijakan pemerintah serta mendukung pengembangan kompherensif siwa terhadap isu-isu global dan local yang terkait dengan cuaca dan iklim. Selain itu program bahasa juga mendatangkan mentor yang ahli dalam bidang bahasa inggris dan mandarin agar siswa memperoleh keterampilan bahasa secara langsung dari mentor yang kompeten untuk meningkatkan kemampuan mendengar, berbicara, membaca, dan menulis dalam bahasa asing.

Kedua, Pemantauan Keterampilan dan Prestasi Siswa ialah mencakup kemampuan yang dimiliki oleh mereka untuk mengeksekusi tugas-tugas tertentu atau menjalankan aktivitas dengan baik. Sedangkan Prestasi siswa yaitu mengacu pada pencapaian mereka dalam berbagai aspek, termasuk bidang akademik, olahraga dan seni. Guru menganalisis prestasi siswa serta potensi karir melalui pelatihan keterampilan dan pengembangan prestasi siswa melalui ekstrakurikuler.

Dalam penerapannya MA Bahrul Ulum Besuk melakukan kegiatan dalam mengembangkan berbagai keterampilan diantaranya, keterampilan kepemimpinan (*leadership*) melalui organisasi intra madrasah (Osim), keterampilan soft skill dalam bidang komunikasi melalui pelatihan *public speaking* dan keterampilan bahasa asing. Sedangkan dalam prestasi siswa, MA Bahrul Ulum Besuk mendapatkan beberapa prestasi diantaranya prestasi akademik dan non akademik yaitu Olimpiade

IPA, Pidato bahasa Inggris, olahraga (bulutangkis dan volley ball) dan musabaqoh Tartil Qur'an (MTQ) semua itu tidak lepas dari usaha guru melalui bimbingan belajar (bimbel) dan ekstrakurikuler).

Ketiga, Pusat Sumber Daya Karier ialah memiliki peran krusial dalam membimbing siswa untuk membuat keputusan karier yang baik dan merencanakan masa depan mereka. Dengan menyediakan akses terhadap informasi dan dukungan konseling, pusat ini membantu siswa mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang opsi karier mereka dan mempersiapkan mereka untuk sukses di dunia kerja.

MA Bahrul Ulum Besuk Melalui Bimbingan Penyuluhan (BP), peserta didik selalu berkonsultasi tentang bagaimana dan kemana mereka melanjutkan sesuai minat dan bakat mereka. Dan para guru mensosialisasikan dan mengenalkan informasi perguruan tinggi kepada murid dan wali murid tiap bulan Desember agar termotivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi khususnya melalui jalur undangan (SNMPTN dan SPANPTN). Faktanya peserta didik MA Bahrul Ulum Besuk lebih dari 70% melanjutkan ke berbagai perguruan tinggi diantaranya, Universitas Jember, Universitas Trunojoyo Madura, Universitas Negeri Malang, UIN Satu Tulungagung, UIN Khas Jember, Universitas Nurul Jadid Paiton, Universitas Zainul Hasan Genggong.

Career Control (Pengendalian)

Pengendalian (*career control*) merupakan individu yang mempunyai keyakinan dalam memiliki masa depan karirnya dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap karirnya. Pengendalian atau control dapat memungkinkan individu untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan sekitarnya dalam menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan usaha, ketekunan dan kedisiplinan. Pengendalian atau *control* diindikasikan melalui perilaku disiplin dan mampu bertanggung jawab atas pilihan karir (Yelvita, 2022).

Dalam *Career control* melalui inovasi sumber daya manusia, ditemukan bahwa penerapan inovasi dapat memainkan peran sentral dalam memberikan kontrol yang lebih besar kepada individu atas pengembangan dan arah karier mereka. Inovasi sumber daya manusia tidak hanya mencakup penggunaan teknologi, tetapi juga melibatkan strategi baru yang memberikan kekuatan dan otonomi kepada siswa dalam mengelola karier mereka (Darmadi, 2022). Dalam konteks ini, control inovasi sumber daya manusia dapat melibatkan beberapa elemen, seperti:

Pertama, *Control Pengembangan Program Karir*. MA Bahrul Ulum Besuk terdapat beberapa program diantaranya, Program IPA, IPS dan Bahasa, Guru memberikan pembelajaran untuk mengembangkan pengetahuan siswa pada masing-masing program melalui kunjungan ke berbagai tempat industri yang diminati oleh siswa. *Element control* berupa peserta didik dapat memilih industri yang ingin mereka kunjungi berdasarkan keterkaitan dengan program yang dijalankan dan ketertarikan dari tujuan karir masing-masing.

Kedua, *Pemantauan Keterampilan dan Prestasi Siswa*. Dalam penerapannya MA Bahrul Ulum Besuk melakukan kegiatan dalam mengembangkan keterampilan melalui pelatihan kepemimpinan dan keterampilan *soft skill* serta mengadakan bimbingan belajar dan ekstrakurikuler untuk mengembangkan prestasi siswa. *Element control* yaitu siswa dapat memilih untuk mengikuti beberapa pelatihan keterampilan sesuai dengan minat, kebutuhan dan mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dalam proyek atau kompetisi

Ketiga, *Control Pusat Sumber Daya Karir*. MA Bahrul Ulum Besuk Melalui Bimbingan Penyuluhan (BP), peserta didik selalu berkonsultasi tentang bagaimana dan kemana mereka melanjutkan sesuai minat dan bakat mereka. *Element Control* yakni peserta didik memiliki *control* untuk mengajukan pertanyaan dan mempunyai hak penuh untuk memilih perguruan tinggi yang mereka inginkan.

Career Curiosity (Rasa Ingin Tahu)

Pada dimensi *curiosity*, dari rasa pengendalian diri muncul keinginan untuk mencari tahu jenis pekerjaan yang kongruen. Individu sudah memiliki keingintahuan terhadap karir namun masih kurang dalam mencari tahu terkait prospek pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pada program studi yang

dijalani, masih kurang spesifik dalam mencari peluang untuk menjadi pribadi yang matang dalam karir (Hidayat et al., 2021). Dimensi ini ditunjukkan dalam beberapa perilaku seperti mencoba hal-hal baru, mengambil resiko, mencari informasi, dan perasaan ingin tahu (Hardianto & Sucihayati, 2019).

Career curiosity adalah keinginan atau rasa ingin tahu seseorang terhadap berbagai aspek dalam dunia kerja dan karir. Dimensi *Career curiosity* mencakup berbagai elemen yang dapat dijelaskan melalui inovasi sumber daya manusia. Inovasi sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan tenaga kerja, termasuk dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan karir dan memenuhi keinginan siswa terhadap pembelajaran dan pengembangan diri.

Pertama, Pengembangan program karir ialah Pendekatan ini memandang karir sebagai perjalanan yang terus-menerus untuk memahami, menguasai, dan mengaplikasikan pengetahuan baru. Pendekatan ini juga mendorong individu untuk mencari peluang pengembangan. Dengan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, seseorang cenderung lebih terbuka terhadap tantangan baru, menciptakan ruang untuk inovasi, dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, menggabungkan rasa ingin tahu dalam program karir dapat menjadi kunci untuk mencapai pertumbuhan profesional yang berkelanjutan dan menciptakan peluang baru dalam perjalanan karir.

Sebagaimana yang diperjelas oleh Bapak Zaky Al-Yamany bahwa “MA Bahrul Ulum melakukan kunjungan ke Lembaga pemerintahan guna untuk Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai berbagai peran di sektor publik, mendorong rasa ingin tahu mereka tentang kontribusi dan tanggung jawab dalam layanan *public*. Hal tersebut mendorong keingintahuan mereka tentang program dan peluang di institusi tersebut. Serta Memberikan pengalaman mendalam dan interaktif, memotivasi peserta didik untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai setiap instansi”.

Kedua, Pemantauan keterampilan dan prestasi siswa ialah *Career curiosity*, atau rasa ingin tahu terhadap karir, menjadi elemen kritis dalam pemantauan keterampilan dan prestasi siswa. Ketika siswa memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap dunia karir, mereka cenderung lebih proaktif dalam mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diminati.

Bapak Mahfud selaku Waka Kesiswaan mengatakan bahwa “pemantauan keterampilan dan prestasi siswa juga menciptakan kesempatan untuk mengembangkan program karir yang lebih terarah dan efektif, peserta didik tersebut merupakan generasi yang siap menghadapi tantangan di dunia kerja dengan kesiapan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan karir mereka yang akan datang”.

Ketiga, Pusat Sumber Daya Karir ialah *Curiosity*, atau rasa ingin tahu, merupakan kekuatan yang memacu individu untuk mengeksplorasi, belajar, dan mengembangkan diri. Pusat Sumber Daya Karir menjadi landasan penting bagi perkembangan profesional seseorang, karena menjadi tempat yang memfasilitasi pemenuhan keingintahuan dan penerapan pengetahuan dalam konteks karir. Melalui akses ke informasi, serta konseling karir, pusat ini membantu individu mengidentifikasi tujuan karir, dan membangun keterampilan yang diperlukan. Dengan menggalakkan rasa ingin tahu, pusat sumber daya karir memberdayakan individu untuk merencanakan karir yang memuaskan, terus berkembang, dan sesuai dengan potensi unik mereka. Ibu Sholehah selaku BP/BK di MA Bahrul Ulum mengatakan bahwa “madrasah menyiapkan wadah berupa sosialisasi untuk kelas akhir agar siswa yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi mengetahui tentang pilihan pendidikan yang tersedia”.

Career Confidence (Keyakinan diri)

Career confidence adalah kemampuan individu untuk berpedoman pada pendapat dan tujuan sendiri untuk memecahkan masalah ketika menghadapi hambatan dan rintangan. *Career confidence* sebagai rasa kepercayaan diri pada keberhasilan dalam melakukan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai karir yang dikehendaknya (Hardianto & Sucihayati, 2019).

Pertama, Pengembangan program karir ialah *Career confidence* atau keyakinan karir tersebut mencakup pemberian informasi yang akurat tentang tren pasar kerja, pelatihan keterampilan yang relevan, serta bimbingan karir yang personal. Dengan menyediakan pengalaman praktis, seperti melaksanakan kunjungan dan praktek langsung di tempat industry dapat memperkuat keterampilan dan meningkatkan rasa percaya diri individu dalam menghadapi tantangan profesional.

Lembaga MA Bahrul Ulum Besuk melakukan pengembangan program karir yaitu dengan dilaksanakannya observasi lapangan bertujuan agar peserta didik mengenal lebih dalam dunia kerja dan siswa mendapatkan wawasan tentang bagaimana dunia kerja sebenarnya berfungsi. Hal ini membantu mereka memahami variasi pekerjaan yang tersedia dan mengeksplorasi peluang yang mungkin belum mereka pertimbangkan sebelumnya. serta melakukan peningkatan kepercayaan diri yaitu Melibatkan peserta didik dalam observasi lapangan dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dengan memberi mereka pengalaman langsung dalam menghadapi tugas dan tantangan di dunia nyata.

Kedua, Pemantauan Keterampilan dan Prestasi Siswa ialah Lembaga pendidikan dan konsultan dapat mengidentifikasi dan mengukur perkembangan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja. Melalui penilaian berkala terhadap kinerja akademik melalui keterampilan dan prestasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, peserta didik dapat menerima umpan balik yang membangun, serta membantu mereka menjadi lebih percaya diri dengan keterampilan. Oleh karena itu, pengawasan yang cermat tidak hanya membantu mengidentifikasi potensi luar biasa peserta didik tetapi juga memberikan landasan yang kokoh untuk mengembangkan kepercayaan diri profesional, membimbing menuju kesuksesan karir di masa depan.

MA Bahrul Ulum Besuk melakukan pemantauan keterampilan dan prestasi siswa yaitu dengan memberikan keyakinan kepada peserta didik bahwa dalam diri peserta didik memiliki kemampuan dalam minat dan bakat, contohnya ialah dibidang keterampilan komunikasi yaitu dengan menyelenggarakan pelatihan keterampilan komunikasi yang mencakup *public speaking*, presentasi, dan komunikasi interpersonal. Melalui pelatihan ini, siswa dapat merasakan peningkatan kemampuan berbicara di depan umum dan merasa lebih percaya diri dalam menyampaikan ide atau presentasi. Melalui kombinasi pelatihan keterampilan dan partisipasi dalam ekstrakurikuler, siswa dapat membangun rasa percaya diri mereka, mengembangkan keterampilan yang diperlukan di dunia kerja, dan meraih prestasi dalam berbagai bidang.

Ketiga, Pusat Sumber Daya Karir ialah *Career confidence* dapat diperkuat melalui sosialisasi keberlanjutan pendidikan ke perguruan tinggi. Madrasah tidak hanya memberikan pengetahuan akademis tetapi juga berfungsi sebagai wadah untuk membangun keyakinan karir. Sosialisasi keberlanjutan dapat mencakup pemahaman mendalam tentang pilihan pendidikan yang akan datang yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Dengan mendalaminya, mahasiswa tidak hanya mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang identitas dan tujuan karir mereka dalam konteks agama, tetapi juga memperoleh keyakinan diri yang diperlukan untuk menghadapi tantangan profesional.

MA Bahrul Ulum Mengadakan sesi informasi yang mencakup berbagai perguruan tinggi, program studi, dan jalur karir yang dapat diambil setelah lulus untuk meyakinkan diri siswa pada pengetahuan yang komprehensif tentang opsi pendidikan lanjutan yang sesuai dengan minat dan tujuan karir mereka.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya inovasi dalam manajemen sumber daya manusia sebagai katalisator untuk pengembangan career adaptability individu. Fokusnya pada dimensi *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* menunjukkan bahwa pendekatan inovatif dalam pengembangan karir, pemantauan keterampilan dan prestasi, dan pusat sumber daya karir dapat secara positif memengaruhi berbagai aspek kesiapan karir. Implementasi pengembangan baru, seperti peningkatan akses informasi, pembangunan keterampilan yang sesuai dengan tren pasar

kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi dan pertumbuhan profesional, telah terbukti memperkuat adaptabilitas karir individu. Dengan demikian, kesimpulan ini menegaskan bahwa inovasi sumber daya manusia bukan hanya memberikan solusi bagi tantangan modern dalam dunia kerja, tetapi juga memberikan fondasi yang solid untuk meningkatkan kesiapan individu menghadapi perubahan karir dan mencapai kesuksesan dalam lintasan profesional mereka.

REFERENSI

- Agustini, D. W. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Career Adaptability: Personality, Emotional Intelligence dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 613–620. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1100%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1100/665>
- Arta, D. N. C., Makduani, R., Rozi, F., Taufik, M., & Nusa, Y. (2023). Peran Career Adaptability Terhadap Emotional Intelligence Dan Work Values: Literature Review. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1270–1279. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5206>
- Arulampalam Kunaraj, P.Chelvanathan, Ahmad AA Bakar, I. Y. (2023). Efektivitas Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Career Adaptability: Literature Review. *Journal of Engineering Research*, 31(1), 629–635.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Dianto, R., Rahmat, A., & Arizal, N. (2022). Efek Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Perilaku Pro Aktif dan Inovasi. ... *Manajemen*, 1(4), 352–362. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/73%0Ahttps://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/download/73/39>
- Fitri, F. F., Mudhiah, R., Aiman, P., Naomi, C., & Angelica, R. (2023). Career adaptability : Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnah Ilmiah Psyche*, 17(1), 1–84.
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2019). Hubungan Adversity Quotient Dengan Career Adaptability Pada Koas Angkatan 2015 Fkg “X” Di Rsgm. *Psibernetika*, 11(2), 79–90. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1433>
- Hidayat, D. R., Amalia, A. A., Ramadhani, D., Nurfatimah, D. A., Amatullah, N. W., & Adawiyah, R. (2021). Adaptabilitas karir mahasiswa Universitas Negeri Jakarta selama masa pandemi Covid-19. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 5(2), 108–120. <https://journal.stkip-andi-matappa.ac.id/index.php/jurkam/article/view/1220>
- Husna, H. A., & Mayangsari, M. D. (2017). Gambaran Adaptabilitas Karir Pada Siswa Dengan Gangguan Low Vision Career Adaptability in Students With Low Vision Disorders. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 85–95.
- Riyadi, M. K. (2019). Inovasi Sistem Manajemen Kinerja Sdm Terintegrasi Dengan Big Data di Bpis Kesehatan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 9(1), 35–44. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v9i1.1528>
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul , Kreatif , dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216–222. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7703>
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178–194. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/461>
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>
- Wardah, W., & Syarifuddin, S. (2022). Sikap Mahasiswa Terhadap Keaktifan Berorganisasi dalam

Career Adaptability. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 1738–1747. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2277>
Yelvita, F. S. (2022). Big Five Personality Sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar. 2005–2003, (8.5.2017)2, 7787. <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i2.1953>

