

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Career Adaptability*

1. Pengertian

Career Adaptability atau Adaptasi karir adalah perkembangan psikososial yang muncul sebagai sumber kebutuhan seseorang dalam manajemen diri untuk mendapatkan keberhasilan dalam mengantisipasi transisi karir yang sedang berlangsung. Kemampuan tersebut termasuk perkembangan psikososial, karena sumber daya adaptasi pekerjaan bermula dari kekuatan pengaturan diri yang berasal dari individu dan dari interaksi individu dengan lingkungan. Kemampuan ini digunakan untuk mengatasi masalah baru yang kompleks, tidak jelas, transisi karir, dan trauma terkait pekerjaan. Hal ini termasuk kemampuan untuk beradaptasi dengan transisi yang terjadi sepanjang hidupnya. Misalnya transisi dari anak ke remaja, sekolah ke kerja, dan kerja ke kerja.²⁷

Perubahan kematangan karir ke kemampuan *career adaptability* mensesderhanakan pada rentang kehidupan, teori ruang hidup (*Life-Span, Life-Space Theory*) dengan menggunakan pengembangan tunggal untuk memperjelas proses pada anak-anak, remaja dan orang dewasa. Perubahan ini termasuk konsep diri, yakni proses penyesuaian diri seseorang terhadap konteks lingkungan dengan bersumber dari motivasi. Kemampuan *career adaptability* dapat membantu meningkatkan perkembangan seseorang

²⁷ Kobus Maree, *Psychology of career adaptability, Employability and Resilience* (South Africa: Springer 2017). 20.

terhadap teknologi dan ekonomi. Hal ini juga dapat membantu perpindahan dalam rangkaian kehidupan yang dimulai dari transisi sekolah ke pekerjaan.²⁸

Menurut Savickas dan Porfeli, maksud dari *career adaptability* merupakan kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk berbagai tugas yang tidak terduga dan terselesaikan, dan mampu mengatasi kesulitan yang tidak biasa atau tidak terduga yang akan berkembang karena perubahan pekerjaan dan kondisi kerja disebut sebagai kemampuan beradaptasi karir.²⁹

Berdasarkan beberapa definisi dari para tokoh di atas dapat di simpulkan bahwa *career adaptability* merupakan kemampuan dari dalam individu untuk fleksibel dan siap menghadapi pertumbuhan karir agar mampu beradaptasi dengan perubahan terhadap perkembangan yang terjadi seperti halnya transisi karir.

2. Dimensi *Career Adaptability*

Savickas mendefinisikan adanya empat dimensi dalam *career adaptability* yaitu:³⁰

a. Kepedulian karir (*career concern*)

Career concern atau Kepedulian karier berkaitan dengan masalah orientasi ke masa depan serta rasa optimis tentang masa depannya. *Career concern* melibatkan pengembangan rasa harapan dan sikap terencana tentang masa depan. Kurangnya kepedulian karir menyebabkan masalah ketidak pedulian terhadap karir dan pesimis tentang masa depannya.

²⁸ Ibid., 20.

²⁹ Ibid., 20.

³⁰ Ibid., 23-24.

Pengalaman, peluang, dan aktivitas tentang karir memberikan individu rasa harapan yang tumbuh dan sikap yang terencana tentang masa depan. Perhatian atau harapan masa depan yang kurang dapat memicu emosi negatif dan perilaku yang dapat menyusahkan. Konselor karir menggunakan intervensi prespektif waktu untuk meningkatkan perhatian karir dengan meningkatkan kesadaran, menumbuhkan optimisme, dan meningkatkan orientasi dan perilaku perencanaan masa depan.

b. Pengendalian karir (*career control*)

Career Control atau Kontrol karir melibatkan peningkatan penguatan diri melalui pengambilan keputusan karir dan mengambil tanggung jawab untuk masa depan. *Career Control* melibatkan rasa pengarahan diri dan rasa kepemilikan atas masa depannya melalui kemampuan pengambilan keputusan dengan tegas untuk mengejar masa depan melalui pendidikan maupun kejuruan. Perilaku asertif dan kemauan sehingga dapat meningkatkan otonomi dan kemandirian individu. Kurangnya kemampuan untuk mengendalikan masa depan seseorang dapat menciptakan keragu-raguan, kebimbangan, dan ketidakpastian tentang pekerjaan dan pilihan karir. Konselor karir menggunakan intervensi pengambilan keputusan untuk meningkatkan kemampuan kontrol karir dengan memperjelas konsep diri, mengurangi kecemasan, dan memberdayakan klien untuk menghadapi oposisi dari orang tua dan orang lain yang signifikan.

c. Keingintahuan karir (*career curiosity*)

Career Curiosity atau keingintahuan kerir mencerminkan sikap ingin tahu yang mengarah pada eksplorasi karir yang produktif, yang memungkinkan seorang remaja untuk secara realistis mengeksplorasi pilihan tentang pendidikan dan kejuruan untuk mendekati masa depannya secara realistis. Perilaku mengambil resiko dan bertanya menumbuhkan rasa ingin tahu dan minat pada dunia kerja. Kurangnya keingintahuan karir membatasi eksplorasi dan mendorong aspirasi dan harapan yang tidak realistis tentang masa depan. Konselor karir menggunakan pengujian realitas dan intervensi berbasis informasi untuk mendorong dan memperkuat eksplorasi dan pada akhirnya meningkatkan pengetahuan tentang dunia kerja dan mendorong perilaku eksplorasi.

d. Keyakinan karir (*career confidence*)

Career Confidence atau keyakinan karir berkaitan dengan perolehan kemampuan pemecahan masalah dan keyakinan *self-efficacy*. *Career confidence* melibatkan kemampuan pemecahan masalah secara efektif dengan menavigasi hambatan dalam membangun masa depan. Kegigihan dan perilaku rajin dapat meningkatkan rasa percaya diri. Kurangnya kepercayaan diri dalam karir dapat menyebabkan hambatan dan rasa takut dalam mencapai masa depan. Konselor karir menggunakan permainan permainan peran, model sosial dan intervensi kognitif-perilaku untuk meningkatkan keyakinan diri.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability*

Career Adaptability atau perkembangan karir adalah konstruk yang berakar pada kematangan karir, sehingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir juga dapat mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir. Patton & Lokan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* :³¹

a. Usia

Usia yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi keadaan mental. Karena semakin matang mental seseorang maka semakin mampu berfikir secara realistis dalam membuat perencanaan karir.

b. Jenis Kelamin

Pada remaja laki-laki dan perempuan memiliki pola yang berbeda dalam proses pembentukan identitas. King, berpendapat bahwa usia merupakan faktor penentu dari kematangan karir pada laki-laki, sedangkan pada perempuan, *internal locus of control* dan keluarga merupakan utama penentu kematangan karir.

c. Keluarga

Aspek yang paling penting dari sebuah keluarga adalah ikatan antara orang tua dan anak-anak. Orang tua dapat mendukung dan membimbing anak-anak mereka dalam mengejar karir yang mereka sukai. Dengan memberikan bimbingan, dukungan, dan nasihat khusus kepada anak-anak, mereka dapat menjadi panutan.

³¹ Patton, W., & Lokan, J. "Perspectives on Donald Super' Construct of Career Maturity", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 1. 2001, 32.

d. Status Sosial dan Ekonomi

Status sosial dan ekonomi dapat mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir, pada kali ini mereka yang mempunyai status sosial dan ekonomi lebih baik akan mempunyai peluang lebih besar dalam rangka pengembangan karir.

e. Pendidikan

Saat ini, sekolah yang berbeda mulai menawarkan pendidikan di luar mata pelajaran inti yang terkait dengan jurusan dan karir alternatif yang terkait dengan jurusan. Ini dapat mempersiapkan siswa dengan informasi tentang apa yang dapat menjadi minat mereka dan apa yang harus dilakukan untuk mendorong karir yang diinginkan.

f. Pengalaman Kerja

Kematangan karir seorang individu dapat dipengaruhi dari pengalaman kerja yang didapatkannya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki individu, semakin individu mengeksplorasi karirnya, maka semakin banyak informasi yang diperoleh, perencanaan karirnya akan lebih matang.

g. Dukungan sosial

Dukungan sosial mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir pada masa remaja dalam pilihan karir selanjutnya. Karena individu akan sekali lagi terlibat dukungan sosial berupa dukungan emosional dari lingkungan, yang dapat sangat membantu mereka untuk mengatur dan menjelajahi karirnya.

h. Lingkungan belajar

Lingkungan belajar meliputi siswa, guru, teman di sekolah, dan orang lain yang mengalami proses pembelajaran, yang mempengaruhi kemampuan untuk beradaptasi dengan karir karena keadaan di sekolah. dapat membantu siswa membuat keputusan karir.

B. Adversity Quotient

1. Pengertian

Paul G. Stoltz mengemukakan istilah *Adversity Quotient* dalam karyanya dengan judul “*Adversity Quotient*“ pada tahun 2000 dan “*Adversity Quotient at Work*“ pada tahun 2003. Ini mengacu pada bakat seseorang untuk mengatasi tantangan dan strategi yang mereka gunakan untuk melakukannya.³²

Paul G. Stoltz mengartikan *adversity quotient* kedalam tiga bentuk. Pertama, *adversity quotient* merupakan sebuah kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua aspek kesuksesan seseorang. Kedua, *adversity quotient* merupakan sebuah tolak ukur dalam mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan. Ketiga, *adversity quotient* merupakan suatu rangkaian peralatan yang mumpuni dasar ilmiah dalam memperbaiki respon seseorang terhadap kesulitan, sehingga dapat memperbaiki efektivitas dan profesional seseorang.³³

³² Risma Anita Puriani dan Ratna Sari Dewi, *Konsep Adversity & Problem Solving Skill* (Palembang: Bening Media Publishing, 2020). 1.

³³ Paul G. Stoltz, *Adversity Quotient: Mengubah hambatan menjadi peluang*, (Jakarta: Grasindo, 2000). 9.

Menurut Stoltz, memahami *adversity quotient* sangat penting bagi orang yang ingin sukses. Kecerdasan adversiti atau *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi serta kemampuan untuk bertahan untuk hidup. *Adversity quotient* dapat digunakan untuk melihat sejauh apa kemampuan individu dalam menghadapi segala kesulitan dan masalah dalam hidup yang dialami agar tidak mudah menyerah. *Adversity quotient* dianggap mampu menggambarkan kesuksesan seseorang baik dalam karier maupun kehidupan pribadinya. *adversity quotient* sangat terkait kemampuan individu dalam bertahan untuk menghadapi kesulitan dan seberapa mampu individu mengatasinya. Menurut Munawaroh yang merupakan penulis buku *Properthic Intelligence*, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjadikan tantangan yang dihadapi menjadi peluang yang membantu dalam mencapai kesuksesan, sehingga mereka menyatakan bahwa *Adversity Quotient* mereka menentukan seberapa sukses hidup dan karier mereka nantinya.³⁴

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan mengubahnya menjadi peluang untuk bertahan hidup.

2. Dimensi *Adversity Quotient*

Adversity Quotient dibagi menjadi empat dimensi diantaranya: C=*Control* (kendali), O2=*Origin* dan *Ownership* (asal usul dan pengakuan), R=*Reach*

³⁴ Ibid.,8-9

(jangkauan), dan E=*Endurance* (daya tahan). Bila dirumuskan, maka akan diketahui pengukuran: $C + O2 + R + E = Adversity\ Quotient$.³⁵

Berikut penjelasan dimensi *Adversity Quotient*:

a. *Control (C) / Kendali*

Kendali adalah kemampuan seseorang untuk memahami peristiwa yang menyebabkan kesulitan. Kontrol mengajak seseorang untuk memahami dalam menghadapi situasi yang sulit. Orang dengan tingkat kontrol yang tinggi mungkin merasakan kontrol yang lebih baik atas peristiwa itu sendiri dibandingkan dengan mereka yang memiliki kontrol rendah.³⁶

b. *Origin dan Ownership (O2) / Asal Usul dan Pengakuan*

Origin dan *Ownership* adalah asal usul dan pengakuan yang menjelaskan apa dan siapa yang menyebabkan situasi yang sulit. Dimensi awal melibatkan rasa bersalah dan penyesalan. Adanya rasa bersalah menyebabkan seseorang untuk belajar memahami kesalahan agar tidak terulang kembali. Sedangkan dimensi pengakuan menekankan pada pertanggungjawaban terhadap permasalahan yang muncul. Pertanggungjawaban tentang mengakui akibat dari perbuatan terlepas dari bagaimana terjadinya situasi tersebut. Maka, dimensi ini merupakan pengukuran terhadap kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan dan kemampuan untuk mengatasinya.³⁷

³⁵ Ibid.,140.

³⁶ Ibid.,141.

³⁷ Ibid.,147.

c. *Reach* (R) / Jangkauan

Reach adalah berkaitan dengan sejauh mana masalah dapat mempengaruhi kehidupan seseorang. Orang-orang dengan *reach* yang tinggi dapat menarik batasan yang dapat menciptakan efisiensi untuk suatu masalah. Di sisi lain, orang dengan jangkauan yang rendah akan berdampak menyulitkan diri sendiri dan juga mempengaruhi aspek kehidupan individu lainnya. Akibatnya, terjadi peristiwa tak terduga yang memiliki dampak pada kinerja seseorang.³⁸

d. *Endurance* (E) / Daya Tahan

Endurance berhubungan dengan seberapa lama waktu seseorang dalam menghadapi masalah dan seberapa lama waktu seseorang untuk memahami penyebab masalah. *Endurance* merupakan rasa percaya diri karena masalah yang muncul tidak selamanya atau hanya sementara. Individu yang mempunyai *endurance* tinggi akan beranggapan masalahnya hanya sementara dan berpikir bahwa memperbaiki diri akan meningkatkan peluang keberhasilan di masa depan. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *endurance* rendah akan cenderung memiliki pemikiran bahwa masalah yang dialaminya akan berlangsung lama dan permanen.³⁹

³⁸ Ibid.,158.

³⁹ Ibid.,163.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient*

Berikut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* menurut Slotz⁴⁰ :

1. Daya Saing

Adversity quotient yang rendah dikarenakan tidak adanya daya saing ketika menghadapi kesulitan, sehingga kehilangan kemampuan untuk menciptakan peluang dalam menghadapi kesulitan.

2. Keyakinan

Keyakinan mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan hidup.

3. Bakat

Kemampuan dan kecerdasan seseorang dalam menghadapi suatu kondisi yang tidak menguntungkan bagi dirinya, salah satunya dipengaruhi oleh bakat. Bakat adalah gabungan pengetahuan, kompetensi, pengalaman dan keterampilan.

4. Motivasi

Seseorang yang mempunyai motivasi yang kuat mampu menciptakan peluang dalam kesulitan artinya seseorang dengan motivasi yang kuat akan berupaya untuk menyelesaikan kesulitan dengan menggunakan segenap kemampuannya.

⁴⁰ Stoltz, Paul G, *Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. (Jakarta : PT. Grasindo, 2007) 204-206

5. Mengambil Risiko

Seseorang yang mempunyai *adversity quotient* tinggi akan lebih berani mengambil risiko dari tindakan yang dilakukan. Ini dikarenakan seseorang dengan *adversity quotient* tinggi merespon kesulitan secara lebih konstruktif.

6. Karakter

Seseorang yang berkarakter baik, semangat, tangguh dan cerdas akan memiliki kemampuan untuk mencapai sukses. Karakter merupakan bagian yang penting dalam meraih kesuksesan dan hidup berdampingan secara damai.

7. Kinerja

Kinerja merupakan bagian yang mudah dilihat orang lain sehingga seringkali hal ini dievaluasi dan dinilai. Salah satu keberhasilan seseorang dalam menghadapi masalah dapat diukur dengan kinerja.

8. Kecerdasan

Bentuk-bentuk kecerdasan dipilah menjadi beberapa bidang yang disebut sebagai *multiple intelligence*. Bidang kecerdasan yang dominan biasanya mempengaruhi karir, pekerjaan, pelajaran dan hobi.

9. Kesehatan

Kesehatan emosi dan fisik dapat mempengaruhi seseorang dalam menggapai kesuksesan, seseorang yang dalam keadaan sakit akan mengalihkan perhatiannya dari masalah yang dihadapi. Kondisi fisik dan psikis yang prima akan mendukung seseorang dalam menyelesaikan masalah.

10. Pendidikan

Pendidikan dapat membentuk kecerdasan, pembentukan kebiasaan yang sehat, perkembangan watak, keterampilan, hasrat dan kinerja yang dihasilkan. Dikarenakan pendidikan merupakan salah satu sarana dalam pembentukan sikap dan perilaku seseorang.

11. Lingkungan

Lingkungan tempat individu tinggal dapat mempengaruhi bagaimana individu beradaptasi dan memberi respon atas kesulitan yang dihadapinya. Individu yang biasa hidup dalam lingkungan sulit akan memiliki *adversity quotient* yang lebih tinggi dikarenakan pengalaman dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik dalam mengatasi masalah yang dihadapi

12. Perbaikan

Seseorang dengan *adversity quotient* yang tinggi senantiasa berupaya mengatasi kesulitan dengan langkah konkrit yaitu dengan melakukan perbaikan dalam berbagai aspek agar kesulitan tersebut tidak menjangkau bidang-bidang yang lain.

13. Ketekunan

Seseorang yang menerima kesulitan dengan baik maka akan senantiasa bertahan dalam menghadapi kesulitan tersebut.

14. Belajar

Seseorang yang memberikan respon secara optimis terhadap kesulitan yang dihadapinya maka ia akan banyak belajar dan lebih

berprestasi dibandingkan dengan orang yang memberikan respon secara pesimis.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu atribut atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.⁴¹ Berikut adalah variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Independen atau variabel x, variabel ini sering disebut variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen (bebas) adalah *Adversity Quotient*
2. Variabel Dependen atau y, merupakan variabel hasil. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang mendapat pengaruh atau akibat, karena terdapat variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen (terikat) adalah *Career Adaptability*.

D. Kerangka Berfikir

Dalam Sugiyono, Uma Sekaran mendeskripsikan bahwa Kerangka berfikir adalah konsep teori dapat terhubung pada faktor-faktor yang telah diidentifikasi.⁴²

Setelah lulus dari SMK seorang siswa SMK tentu menginginkan pekerjaan yang layak sesuai dengan keinginannya, transisi karir dari seorang siswa menjadi

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta: Bandung 2017). 38-39.

⁴² *Ibid.*, 60.

seorang pekerja tentu bukanlah hal yang mudah, seperti halnya lingkungan baru dan pekerjaan-pekerjaan baru yang dihadapinya, dalam proses ini kemampuan *career adaptability* dibutuhkan untuk menentukan keberhasilan seorang individu dalam beradaptasi dengan karir barunya.

Career adaptability merupakan kemampuan individu dalam merencanakan dan menyesuaikan agar dapat menghadapi perubahan yang tidak terprediksi pada karirnya. *Career adaptability* ini memiliki empat aspek yaitu *career concern*, (kepedulian akan karir), *career control* (pengendalian dalam karir), *career curiosity* (keingintahuan akan karir) dan *career confidence* (keyakinan akan karir).

Dalam proses adaptasi dengan karir baru, kemampuan *adversity quotient* dapat dilihat dari bagaimana cara seorang individu dapat bertahan dan mengatasi kesulitan-kesulitan yang muncul yang belum pernah dihadapi sebelumnya, kemampuan *adversity quotient* menjadi penentu keberhasilan seseorang dalam proses adaptasi dengan karir barunya.

Adversity quotient sangat penting bagi orang yang ingin sukses. Kecerdasan adversiti atau *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi serta kemampuan untuk bertahan untuk hidup. *Adversity quotient* dapat digunakan untuk melihat sejauh apa kemampuan individu dalam menghadapi segala kesulitan dan masalah dalam hidup yang dialami agar tidak mudah menyerah. *Adversity quotient* dianggap mampu menggambarkan kesuksesan seseorang baik dalam karier maupun kehidupan pribadinya. *adversity quotient* sangat terkait kemampuan individu dalam bertahan untuk menghadapi kesulitan dan seberapa

mampu individu mengatasinya. Sehingga kemampuan *career adaptability* dapat diukur menggunakan konsep dari *adversity quotient* yaitu apabila *adversity quotient* tinggi maka *career adaptability* pun tinggi.

Sesuai dengan review dari Johnston dalam Tamara Sana Nabila menjelaskan bahwa *career adaptability* mempunyai hubungan positif terhadap beberapa konstruk, seperti halnya pada penelitian Tian dan Fan tentang *Adversity Quotient* dan *Environmental Variables*. Tian dan Fan dalam tamara menjelaskan kalau *adversity quotient* dengan *career adaptability* mempunyai hubungan positif yang signifikan dimana semakin tinggi *adversity quotient* maka akan semakin tinggi pula *career adaptability*.⁴³

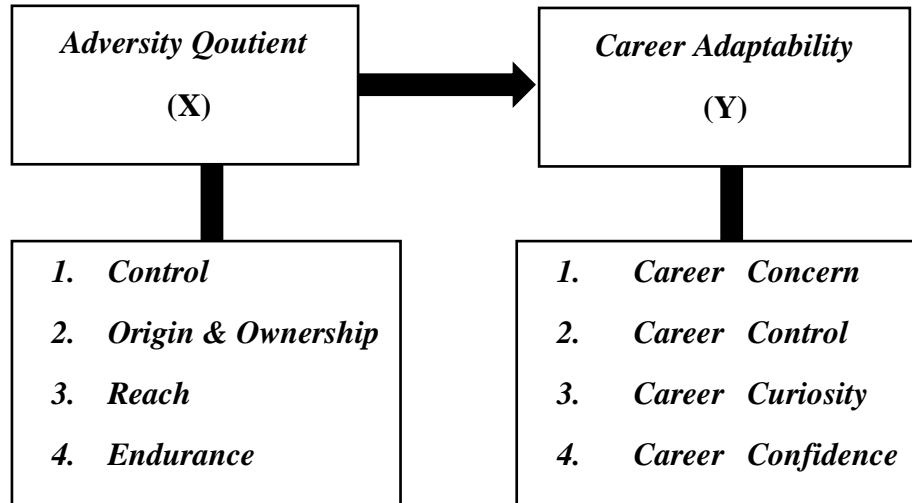
Siswa dengan kemampuan bertahan hidup akan memikirkan perencanaan karirnya setelah lulus dari SMK. Maka dengan perencanaan yang telah dipersiapkan akan terdapat motivasi untuk mencari dan mengeksplorasi terkait karier yang diinginkannya, persiapan yang dilakukan dapat berupa mengembangkan kemampuan dan bakat yang dimiliki, serta belajar untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan. Menurut penelitian Tian dan Fan menjelaskan bahwa individu harus mempunyai kemampuan dalam beradaptasi dengan kesulitan yang dihadapi, hambatan dan juga tantangan, sehingga dapat menghindari tekanan yang menyebabkan stress.⁴⁴

Maka dari itu peneliti ingin melakukan pengujian untuk melihat lebih lanjut tentang hubungan antara *adversity quotient* dan *career adaptability* pada

⁴³ Tamara Sana Nabila, *Hubungan Antara Adversity Quotient.*, 31.

⁴⁴ *Ibid.*, 32.

siswa SMK. Dibawah ini merupakan gambaran kerangka berfikir dari penelitian ini:



Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Berfikir

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah berdasarkan teori yang relevan.⁴⁵ Dengan rumusan masalah tersebut, maka ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Ha: Terdapat hubungan positif antara *Adversity Quotient* dengan *Career Adaptability* pada siswa kelas XII Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Islam 1 Durenan, Trenggalek.
2. Ho: Tidak ada hubungan positif antara *Adversity Quotient* dengan *Career Adaptability* pada siswa kelas XII Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Islam 1 Durenan, Trenggalek.

⁴⁵ Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis dan Desertasi* (Yogyakarta: Alfabeta, 2014), 59.