

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Definisi *Career adaptability*

Ernest Kossek et al menyatakan bahwa "*Career adaptability as the ability to adapt to changing career circumstances and propose it as an indikator of openness to change and ability to handle the stresses of a new career context*" (Ernst Kossek et al, 1998, p. 942-943) yang diartikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam situasi karier dan dianggap sebagai indikator keterbukaan terhadap perubahan, serta kemampuan dalam mengelola tekanan yang muncul dalam konteks karier yang baru.

Rottinghaus et al menyatakan bahwa "*Career adaptability is a tendency affecting the way an individual views his or her capacity to plan and adjust to changing career plans and work responsibilities, especially in the face of unforeseen events*" (Rottinghaus et al, 2005, p. 5) yang diartikan sebagai kecenderungan yang memengaruhi pandangan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan beradaptasi dengan perubahan rencana karier serta tanggung jawab pekerjaan, terutama dalam menghadapi situasi yang tidak terduga.

Savickas dan Porfeli mengungkapkan bahwa "*Career adaptability as an individual's ability to prepare themselves to complete a variety of predictable tasks, and to engage in job roles, and to be able to cope with unpredictable or unforeseen problems that will occur due to changes in work and working conditions*" (Savickas & Porfeli, 2012, p. 662) yang diartikan sebagai kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dalam menjalankan berbagai tugas yang dapat diperkirakan, berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta memiliki kapasitas untuk mengatasi masalah yang tidak terduga atau sulit diprediksi akibat perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja.

Ketiga tokoh tersebut memiliki definisi *Career adaptability* yang berbeda-beda. Peneliti memilih pendekatan Savickas & Porfeli (2012) karena pendekatan ini lebih relevan yang dapat dilihat dari definisi tersebut mencakup kemampuan dalam mempersiapkan diri untuk menjalankan tugas yang diberikan, menghadapi

pekerjaan dan mengatasi masalah yang tidak terduga yang diakibatkan hal ini dikarenakan tugas polwan yang beragam dan tidak dapat diperkirakan sebelumnya serta dinamika lingkungan kerja. Pendekatan Savickas dan Porfeli juga lebih fokus pada kemampuan sumber daya dan kapasitas yang diperlukan untuk menangani masalah dan situasi tidak terduga. Berbeda dengan Ernst Kossek et al (1998) yang hanya berfokus pada keterbukaan terhadap perubahan dan kemampuan mengelola stress, dan Rottinghaus et al (2005) berfokus pada pandangan individu terhadap kapasitasnya dalam perencanaan dan penyesuaian karier.

Berdasarkan hasil pencarian di *Google Scholar* pada lima tahun terakhir terdapat 625 penelitian yang menggunakan teori dengan berbagai subjek dan hanya dua penelitian yang membahas topik serupa dengan menggunakan teori Savickas & Porfeli, 2012) dalam konteks *career adaptability* pada polisi. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Hasanati (2024) terkait *career adaptability* pada anggota Dit Samapta Polda, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2023) terkait *career adaptability* pada aparat kepolisian di submit dalmas direktorat samapta polda sumut.

2.1.2 Dimensi *Career Adaptability*

Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi, yaitu:

1. *Concern*

Career Concern adalah seberapa serius individu memikirkan dan merencanakan masa depan mereka dalam pekerjaan. Individu dengan *Career Concern* tinggi akan memikirkan bagaimana karier mereka untuk berkembang. Mereka memperhatikan apa yang sedang mereka lakukan sekarang, apa yang sudah mereka lakukan sebelumnya, dan bagaimana pekerjaan mereka akan terlihat di masa depan.

2. *Control*

Control adalah dimensi yang menggambarkan bahwa individu merasa yakin bahwa mereka bertanggung jawab atas karier mereka sendiri. Mereka dapat berdiskusi dengan orang lain, namun mereka sadar bahwa karier mereka adalah tanggung jawab pribadi. Ketika individu dapat mengendalikan diri, mereka dapat dengan percaya diri dan cepat mengambil keputusan tentang pengembangan

profesional mereka. Sebaliknya, mereka yang kurang mampu mengendalikan diri cenderung menunda atau menghindari pengambilan keputusan.

3. *Curiosity*

Curiosity adalah dimensi yang memberikan gambaran bahwa rasa memiliki tingkat rasa ingin tahu seseorang dan keinginan mereka untuk menyelidiki hubungan antara minat mereka dan dunia kerja juga penting. Individu yang ingin sukses dalam karier mempertimbangkan berbagai jenis tugas atau pekerjaan yang tersedia serta peluang kerja yang berbeda. Hal ini membantu mereka memperoleh informasi yang cukup untuk mengambil keputusan dalam berbagai situasi.

4. *Confidence*

Confidence adalah dimensi yang memberikan gambaran bahwa tingkat dimana seseorang meyakini potensinya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan dalam rangka membangun dan mengejar prospek pendidikan dan pekerjaan yang relevan. Memilih profesi adalah proses yang memerlukan penanganan berbagai masalah kompleks. Untuk mengatasi tantangan ini, seseorang harus percaya pada kariernya sendiri. Ide ini didasarkan pada pengalaman seseorang secara efektif mengatasi banyak tantangan dalam kehidupan sehari-hari, seperti pekerjaan rumah, tugas sekolah, dan tugas yang berkaitan dengan hobi pribadi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin percaya diri seseorang dalam melakukan hal-hal baru.

2.1.3 Faktor yang memengaruhi Career Adaptability

Savickas & Porfeli (2012) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *Career adaptability*, yaitu:

1. *Self-efficacy*

Self Efficacy artinya individu merasa yakin untuk mengambil tugas-tugas sulit dan berusaha keras untuk berhasil menyelesaikannya. Dalam dunia kerja, kepercayaan diri sangat penting karena membantu individu menghadapi tantangan dan berusaha keras mencapai tujuan karier.

2. *Optimism*

Optimism tentang kesuksesan sekarang dan di masa depan artinya individu melihat segalanya dengan cara yang baik-baik saja. Artinya Individu yakin bisa berhasil sekarang dan nantinya. Individu yang optimis melihat situasi dengan

harapan dan percaya bahwa semuanya akan baik-baik saja, meskipun ada kesulitan. Dalam pekerjaan, berpikir positif membantu seseorang tetap termotivasi dan yakin diri, yang membuat mereka lebih mungkin mencapai tujuan-tujuan mereka.

3. *Hope*

Hope adalah individu yang tidak menyerah saat menghadapi rintangan, dan memiliki harapan berarti tetap positif dan yakin bahwa individu bisa mencapai tujuan, bahkan saat menghadapi tantangan. Dalam dunia kerja, ketekunan dan optimisme membantu seseorang tetap fokus dan siap mengubah rencana jika perlu untuk mencapai kesuksesan.

4. *Resiliency*

Resiliency adalah ketangguhan individu saat menghadapi masalah dan kesulitan dan individu tidak mudah menyerah saat mengalami rintangan, tetap bertahan, pulih dari kegagalan, dan bahkan menjadi lebih baik setelah menghadapi tantangan. Hal ini berkaitan dengan *Career adaptability* yaitu dapat membantu kita terus maju meskipun menghadapi rintangan.

2.2 Kerangka Berpikir

Perempuan bekerja memiliki tantangan tersendiri dalam setiap profesinya termasuk profesi yang bersifat maskulin salah satunya seperti polisi wanita polwan menghadapi tantangan unik yang dipengaruhi oleh stereotip gender dan budaya patriarki. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa bekerja memberikan perempuan kepuasan diri, rasa pencapaian, dan kontribusi terhadap ekonomi keluarga (Wiladatika, 2016). Meskipun demikian, jumlah perempuan di dunia kerja termasuk di kepolisian, masih rendah dibandingkan laki-laki (Badan Pusat Statistik, 2024) Dalam konteks kepolisian, polwan menghadapi hambatan karier yang kompleks, termasuk keterbatasan akses ke jabatan tinggi akibat bias gender (Nurfadillah et al., 2023). Polwan di Indonesia masih berjumlah sedikit, salah satunya karena persyaratan masuk yang ketat dan membutuhkan persiapan yang matang agar mereka dapat memiliki *career adaptability* yang baik, menciptakan kinerja yang optimal, serta mampu menghadapi tantangan di masa depan. Meskipun Polri telah membuka banyak lowongan, minat perempuan untuk mendaftar sebagai polwan tetap rendah. Berdasarkan hasil wawancara, alasan utama kurangnya

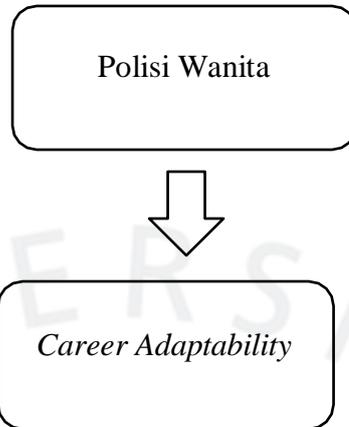
peminat adalah persyaratan yang sulit, minimnya minat di bidang kepolisian, serta kondisi kerja yang sering mengharuskan mereka berada di luar ruangan.

Career adaptability menurut (Savickas & Porfeli, 2012) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dalam menjalankan berbagai tugas yang dapat diperkirakan, berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta memiliki kapasitas untuk mengatasi masalah yang tidak terduga atau sulit diprediksi akibat perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Teori ini memiliki empat dimensi yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, *confidence*, keempat dimensi tersebut juga berkaitan dengan polwan yang mulai mempersiapkan dan merencanakan kariernya dari awal seleksi sehingga kedepannya. Individu dengan *career adaptability* yang tinggi mampu beradaptasi dengan baik dan siap menghadapi tantangan yang tidak terduga.

Penelitian lain menjelaskan bahwa *career adaptability* adalah kunci penting bagi seseorang untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang terus berubah. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Hasanati, (2024), individu yang masih berada di tahap awal karier biasanya masih dalam proses eksplorasi. Mereka sedang berusaha beralih dari ketergantungan pada orang lain menjadi individu yang mandiri secara ekonomi, mampu menentukan kesejahteraan mereka sendiri, dan memiliki pandangan yang jelas tentang masa depan. Proses ini membantu mereka menemukan karier yang paling sesuai dengan diri mereka agar dapat terlihat *career adaptability*nya. Polwan, meskipun memiliki tugas setara dengan polisi laki-laki, sering menghadapi tekanan fisik dan emosional yang lebih besar, serta ekspektasi untuk tetap menunjukkan sifat feminin dalam tugas yang maskulin (Widya, 2022) Mereka telah melalui proses dan berhasil bertahan pada profesi tersebut, oleh karena itu dapat dikatakan *career adaptability* nya tinggi.

Dukungan organisasi dan kebijakan yang adil menjadi faktor penting dalam meningkatkan karier polwan (Sahrah & Estikomah, 2019). Penelitian ini berusaha mendalami bagaimana *career adaptability* memengaruhi pengembangan karier polwan di tengah tantangan tersebut, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kemampuan adaptasi mereka. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan dan

pelatihan yang lebih inklusif bagi polwan, mendukung kesetaraan gender, dan meningkatkan efektivitas kepolisian secara keseluruhan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis

Dilihat dari penjelasan dan teori yang telah disampaikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

a) Hipotesis *null* (H_0): *Career adaptability* pada polwan cenderung tinggi

Hipotesis alternatif (H_a): *Career adaptability* pada polwan cenderung rendah