

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Career Adaptability

##### 2.1.1 Definisi Career Adaptability

Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai "*a psychosocial construct that expresses individual strengths to overcome career transitions, personal trauma related to career roles or work*" (Savickas & Porfeli, 2012, p. 662). Definisi adaptabilitas karir adalah kemampuan individu dalam mempersiapkan diri menghadapi berbagai tugas yang dapat diprediksi, terlibat dalam tugas pekerjaan, dan mengatasi tantangan tak terduga yang muncul akibat perubahan pekerjaan dan lingkungan kerja. Individu yang memiliki tingkat kemampuan beradaptasi karir yang tinggi seringkali dianggap sebagai individu yang proaktif terhadap masa depannya sendiri. Mereka mampu mengembangkan pengendalian diri untuk masa depan, telah mengeksplorasi berbagai kemungkinan skenario, dan memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan masa depan (Savickas & Porfeli, 2012). Rottinghaus mendefinisikan kemampuan beradaptasi karir sebagai "*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*" (sebagaimana dikutip dalam Creed et al., 2009, p. 220). Artinya kecenderungan individu dalam memandang kapasitasnya untuk merencanakan serta menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dalam kondisi kariernya. Creed et al. (2009) mendefinisikan *career adaptability* mengacu pada "*self-regulatory processes, stress the importance of the interaction between the individual and their environment, and emphasize managing novel, non-maturational problems that confront the individual*" (Creed et al., 2009, p. 220) yang berarti sebagai proses pengendalian diri dalam hubungan individu dengan lingkungan, serta menekankan pentingnya mengelola masalah baru yang dihadapi individu.

Penelitian ini memilih definisi *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012) karena definisi ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana individu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam karier mereka. Konsep yang dikembangkan oleh Savickas memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana individu menghadapi tantangan dan kesempatan dalam karier mereka. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor seperti kepribadian, lingkungan, dan pengalaman memengaruhi kemampuan seseorang untuk beradaptasi dalam konteks karier. *Career adaptability* menawarkan kerangka kerja yang komprehensif untuk menganalisis perkembangan karier individu dari berbagai sudut pandang, mulai dari aspek psikologis hingga sosial. Kelebihan dari pendekatan ini adalah memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika perubahan dalam karier individu seiring waktu. Selain itu, pendekatan *career adaptability* memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perkembangan karier individu. Pemahaman yang mendalam tentang *career adaptability* dapat membantu peneliti dalam menggambarkan *career adaptability* yang terjadi pada calon pensiunan polisi. Dengan mengadopsi pendekatan ini, peneliti diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan teori dan praktik di bidang pengembangan karir. Oleh karena itu, pemilihan pendekatan *career adaptability* menurut Savickas dapat memberikan fondasi yang kuat dan relevan untuk penelitian tentang dinamika karier individu, khususnya pada calon pensiunan polisi.

### **2.1.2 Dimensi CareerAdaptability**

Menurut Savickas dan Porfeli (2012), *career adaptability* adalah gabungan sikap, perilaku, dan kompetensi yang digunakan individu untuk menghadapi tuntutan dan kondisi kerja. Hal ini terdiri dari empat dimensi, yaitu:

#### *a. Career Concern*

Dimensi ini terkait dengan orientasi masa depan, di mana individu menganggap penting untuk mempersiapkan diri untuk hari esok. Individu yang

memiliki *career concern* yang tinggi akan aktif merencanakan dan menyadari pentingnya persiapan masa depan. Dimensi ini erat kaitannya dengan sikap perencanaan dan optimisme. Sikap perencanaan mendorong individu untuk menyadari bahwa tindakan masa lalu akan memengaruhi masa depan, sehingga mereka dapat merancang rencana dan upaya yang sesuai dengan harapan mereka. Optimisme membuat individu memiliki harapan yang kuat terhadap masa depan dan dorongan positif dalam membuat rencana serta menghubungkan antara rencana dan tindakan yang memengaruhi masa depan mereka. Kelemahan dimensi ini akan mengakibatkan individu menjadi kurang peduli terhadap karier mereka, yang tercermin dalam sikap apatis, pesimis, dan kurangnya perencanaan (*planlessness*).

#### b. *Career Control*

Individu yang memiliki dimensi ini akan memiliki kemampuan untuk mandiri dalam menentukan pilihan karier mereka. *Career control* juga mendorong individu untuk menjadi tegas dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, serta merasa memiliki kendali terhadap masa depan mereka, sehingga mereka menjadi lebih asertif dan disiplin. Meskipun individu menghadapi keterbatasan dalam pilihan karier, dimensi ini akan mendorong mereka untuk mengeksplorasi opsi yang tersedia, memperbaiki pilihan yang telah dibuat, dan menjalankannya sesuai dengan visi mereka sendiri, sehingga mereka tetap merasa memiliki makna dalam karier mereka. Individu yang memiliki dimensi ini rendah cenderung ragu-ragu dalam pilihan karier mereka (*career indecision*), yang ditunjukkan oleh sikap kebingungan, prokrastinasi, atau tindakan impulsif.

#### c. *Career Curiosity*

Dimensi ini mencakup rasa ingin tahu tentang karier dan upaya untuk mengeksplorasi kesesuaian antara individu dan karier. Individu akan termotivasi untuk menyelidiki kecocokan pilihan karier mereka, membuka diri untuk menjelajahi berbagai kemungkinan, menciptakan alternatif pilihan, dan mempertimbangkan risiko yang terkait dengan setiap pilihan. Hal ini mendorong individu untuk melakukan

refleksi, yang membantu mereka berkembang dari sikap naif menjadi lebih berpengetahuan. Pengetahuan yang diperoleh akan membantu individu menjadi lebih objektif dan realistis dalam menetapkan tujuan yang selaras dengan diri mereka dan lingkungan sosial, sehingga mereka lebih siap menghadapi ketidakpastian. Ketidakmampuan untuk mengeksplorasi dimensi ini akan mengakibatkan persepsi yang tidak realistis tentang karier dan citra diri.

#### d. *Career Confidence*

Individu yang memiliki dimensi ini memiliki keyakinan pada diri sendiri untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan, mengambil langkah-langkah tindakan, dan mengatasi serta menyelesaikan masalah yang dihadapi. Keyakinan ini muncul dari pengalaman dalam menyelesaikan masalah sehari-hari yang membuat individu merasa bermakna dan produktif. Selain itu, setiap pengalaman mengeksplorasi solusi juga memperkuat keyakinan individu untuk mencoba hal baru. Namun, keyakinan yang salah atau tidak akurat dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat, seperti keyakinan yang terkait gender, ras, dan peran sosial. Tidak hanya keyakinan yang salah, individu yang terpinggirkan dari beberapa kesempatan atau aktivitas untuk mendapatkan pengalaman baru juga mungkin mengalami kesulitan dalam mengembangkan confidence terkait aktivitas tersebut. Rendahnya tingkat *career confidence* dapat menghambat perkembangan karier (*career inhibition*) dengan menghalangi individu dalam mencapai peran dan tujuan mereka.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Career Adaptability**

*Career adaptability* dipengaruhi oleh enam faktor utama (Gunawan, 2014). Berikut adalah enam faktor tersebut:

#### a. Usia

Berkaitan dengan tahap perkembangan seseorang, proses berpikir seseorang akan semakin matang seiring bertambahnya usia. Karena mereka sudah menyadari dampak jangka panjang dari keputusan pendidikan dan profesional mereka, remaja

dan orang dewasa biasanya memiliki fleksibilitas kejuruan yang lebih besar dibandingkan anak muda.

#### b. Jenis Kelamin

Cara laki-laki dan perempuan membangun identitas mereka berbeda. Hal ini dikarenakan mereka sering berhubungan dengan banyak orang, perempuan biasanya memiliki akses yang lebih mudah terhadap informasi mengenai pekerjaan atau program pendidikan tertentu, sehingga memudahkan mereka untuk mengeksplorasi preferensi karier mereka.

#### c. Pengalaman Kerja

Individu yang memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan minat dan kemampuannya akan mendapatkan informasi lebih banyak tentang karier yang dipilihnya. Semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh, semakin mendalam eksplorasi karier yang dapat dilakukan, yang memungkinkan perencanaan karier yang lebih matang.

#### d. Keluarga

Salah satu hal yang mampu mendorong Individu untuk mengejar karier yang diminati yaitu keluarga. Keluarga dapat menjadi sumber informasi dengan memberikan nasihat, berdiskusi, dan memberikan contoh. Oleh karena itu, keluarga memiliki pengaruh langsung dalam perkembangan karir individu.

#### e. Institusi Pendidikan

Perguruan tinggi sering mengadakan seminar dan pameran pekerjaan yang relevan dengan karier mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang diikuti individu memiliki peran penting dalam kemampuan beradaptasi dalam karier.

#### f. Status Sosial Ekonomi

Kemampuan adaptasi individu dalam berkarir dapat mempengaruhi status sosial ekonomi. Individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi memiliki kesempatan lebih besar untuk mengeksplorasi dan merencanakan karier mereka.

### 2.2 Kerangka Berpikir

Polisi merupakan bagian penting dari aparat negara yang bertanggung jawab atas pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Mereka memiliki masa kerja tertentu yang diatur oleh Undang-Undang, di mana batas usia pensiun bagi PNS, termasuk polisi, adalah 58 tahun, dengan pengecualian untuk beberapa jabatan tertentu yang bisa mencapai 60 tahun. Shaid (2024) menjelaskan bahwa usia minimal untuk menjadi polisi adalah mulai dari 17 tahun hingga 26 tahun. Menurut Undang-undang Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, pegawai negeri harus berusia 58 tahun untuk pensiun, sementara beberapa jabatan mungkin memperbolehkan batasan usia 60 tahun. Menurut Kombes Langgelang Purnomo, Kepala Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Metro Jaya, dilansir detiknews, 25 Oktober 2023, sebanyak 684 pegawai akan diberhentikan karena akan memasuki masa pensiun pada Januari hingga November tahun itu.

Kemampuan beradaptasi dalam karier, yang dikenal sebagai *career adaptability*, merupakan faktor kunci yang menentukan kesuksesan seseorang dalam menghadapi perubahan dan tantangan di dunia kerja. Menurut penelitian Giffari dan Suhariadi (2017), seseorang dengan kemampuan beradaptasi profesional yang kuat akan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan baru. Adaptasi yang sukses ditunjukkan dengan kemampuan menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru. Menurut penelitian Savickas dan Porfeli (2012), orang yang pandai beradaptasi dengan pekerjaannya cenderung memiliki ciri-ciri seperti lebih proaktif terhadap masa depan, memiliki pengendalian diri yang kuat untuk menghadapi kesulitan, dan secara aktif mencari dan mengkaji berbagai skenario dalam kehidupan dan mengarahkan karir mereka ke arah yang mereka inginkan. Selain itu, mereka

memiliki keyakinan yang besar terhadap keterampilan dan tujuan masa depan mereka. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tolentino (sebagaimana dikutip dalam Fatmawiyati et al., 2018) menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik cenderung lebih mudah menemukan peluang kerja yang lebih baik, berhasil menghadapi masa transisi, dan memperoleh pekerjaan yang berkualitas. Individu dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi juga lebih mampu mengatasi masa transisi, memiliki risiko lebih kecil untuk mengalami pengangguran jangka panjang, dan mampu membuat keputusan karier yang lebih baik (Creed et al., 2009). Oleh karena itu, hal yang penting untuk dilihat pada calon pensiunan polisi adalah apakah mereka memiliki *career adaptability* yang baik atau tidak.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

### 2.3 Hipotesis

Penelitian ini terdapat dua hipotesis, yaitu:

- Hipotesis null ( $H_0$ ): *Career adaptability* pada calon pensiunan polisi cenderung rendah.
- Hipotesis alternatif ( $H_a$ ): *Career adaptability* pada calon pensiunan polisi cenderung tinggi.